



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN GAJI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Batu)

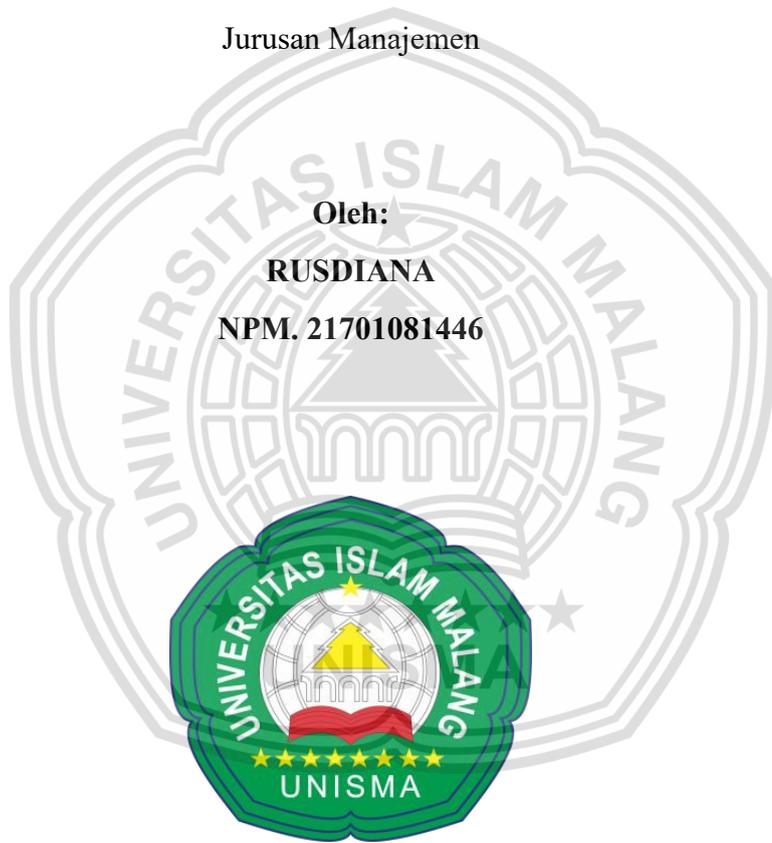
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Jurusan Manajemen

Oleh:

**RUSDIANA**

**NPM. 21701081446**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN**

**2023**



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



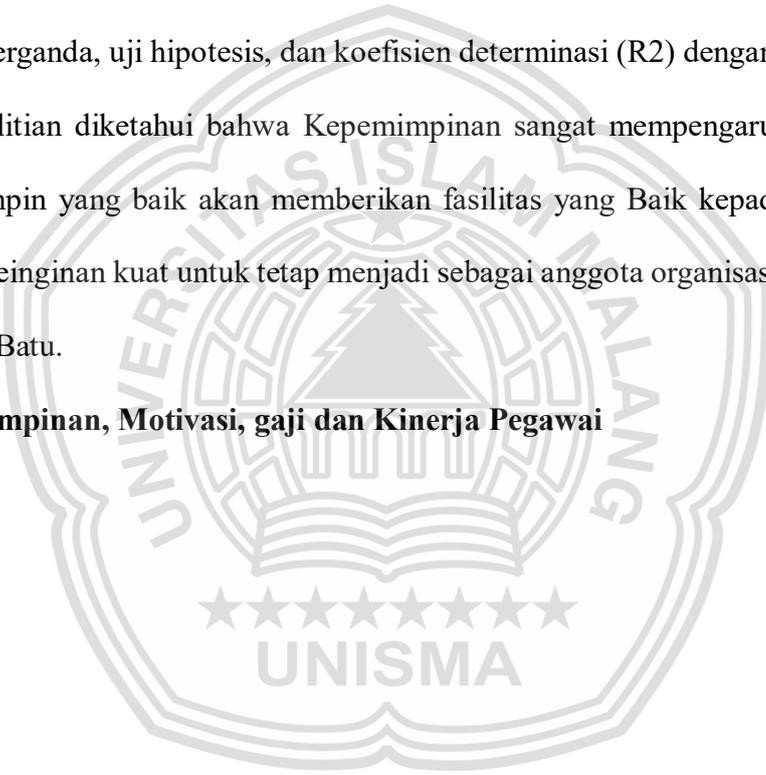
© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Gaji. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai, 1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, 2) Pengaruh Gaji terhadap kinerja pegawai, 3). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan inferensial. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 50 responden pegawai pada Kantor Kecamatan Batu Kota Batu. Sumber data yang di gunakan yaitu sumber primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert sedangkan analisa yang digunakan yaitu uji instrument, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan alat bantu SPSS 16.0. hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan sangat mempengaruhi Kinerja pegawai karena pemimpin yang baik akan memberikan fasilitas yang Baik kepada pegawai sehingga pegawai berkeinginan kuat untuk tetap menjadi sebagai anggota organisasi di Kantor Kecamatan Batu Kota Batu.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, gaji dan Kinerja Pegawai**



## Abstract

*This study aims to determine: The influence of leadership, motivation, and salary. The influence of leadership on employee performance, 1) The influence of motivation on employee performance, 2) The effect of salary on employee performance, 3)*

*This study uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used was 50 employee respondents at the Batu District Office, Batu City. The data sources used are primary and secondary sources. Data collection used a questionnaire with a Likert scale measurement while the analysis used was an instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with SPSS 16.0 tools. the results of the study show that leadership greatly influences employee performance because good leaders will provide good facilities to employees so that employees have a strong desire to remain as members of the organization in the Batu District Office, Batu City.*

*Keywords: Leadership, Motivation, Salary and Employee Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (Republik Indonesia. Undang-Undang No 32 Tahun 2004)

Kecamatan menurut Peraturan Pemerintah No.17, (2018) bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat, di pimpin oleh Camat. Camat menurut pasal 10 bertugas sebagai menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum; mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah; mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum; membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa, melaksanakan

urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan Pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perizinan di wilayah kecamatan.

Pelaksanaan tugas Camat dibantu oleh Aparatur Sipil Negara dan atau Pegawai Non ASN. Keberhasilan dalam menjalankan tugas salah satunya adalah tingkat kinerja pegawai mengingat pentingnya kinerja Pegawai bagi sebuah Lembaga oleh karena itu penelitian ini mengkaji tentang kinerja Pegawai di Kecamatan Batu. Kecamatan Batu merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Batu Malang Provinsi Jawa Timur, dalam menjalankan tugas disesuaikan dengan job diskripsi Camat, Kasi-kasi sampai pegawai disesuaikan dengan struktur organisasi di Kecamatan Batu dalam menjalankan tugas, sangat mengedepankan budaya kekeluargaan dan bersinergi antar Camat, kasi dan Pegawai begitu juga sebaliknya.

Sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang ingin dicapai. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang berkembang seiring dengan arus globalisasi agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karna dengan adanya motivasi yang tinggi kemungkinan besar pegawai untuk mencapai prestasi kerja akan semakin besar, hal ini terlihat di hampir seluruh kantor kecamatan Batu. Para aparatur bekerja dengan disiplin, cepat dan tepat. Fakta ini, peneliti dapatkan dari kunjungan yang peneliti lakukan ke kantor Kecamatan Batu.

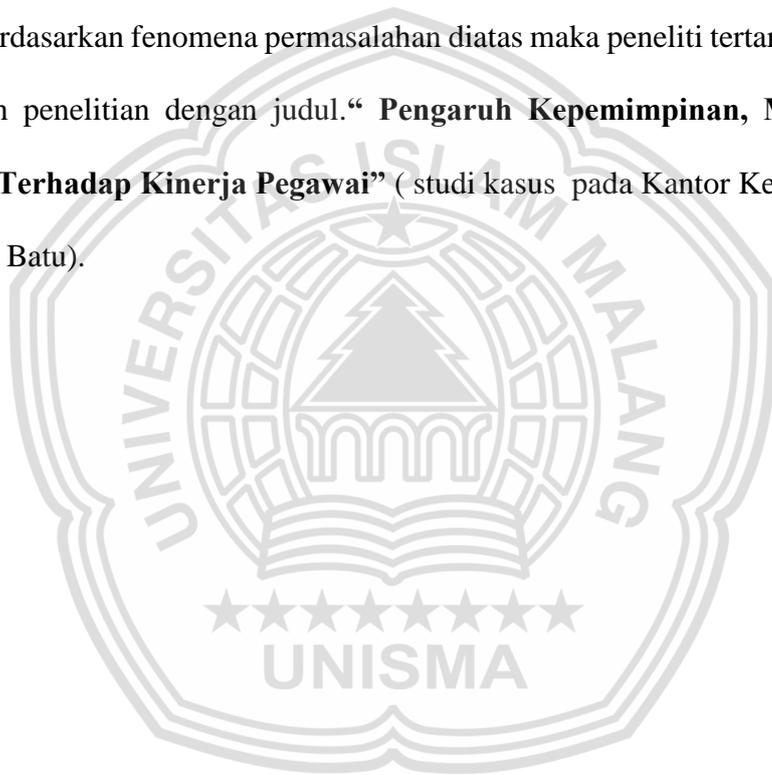
Namun disisi lainnya peranan pemimpin kurang maksimal dalam mengarahkan Pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik, dan kurang terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian yang tinggi juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin harusnya lebih tau kepada keadaan pegawai agar lebih mudah memberikan motivasi sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti kurang disiplin masuk kerja, kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat pegawai tidak puas dengan hasil kerja. Sedangkan jika dilihat dari faktor intern yakni belum ada kematangan dari pribadi pegawai itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tingkat

Pendidikan sudah sesuai standar Pendidikan tetapi ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak sesuai dengan bidang ilmu dalam kepegawaian.

penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai**” ( studi kasus pada Kantor Kecamatan Batu Kota Batu).



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan gaji terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu?
4. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan gaji terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

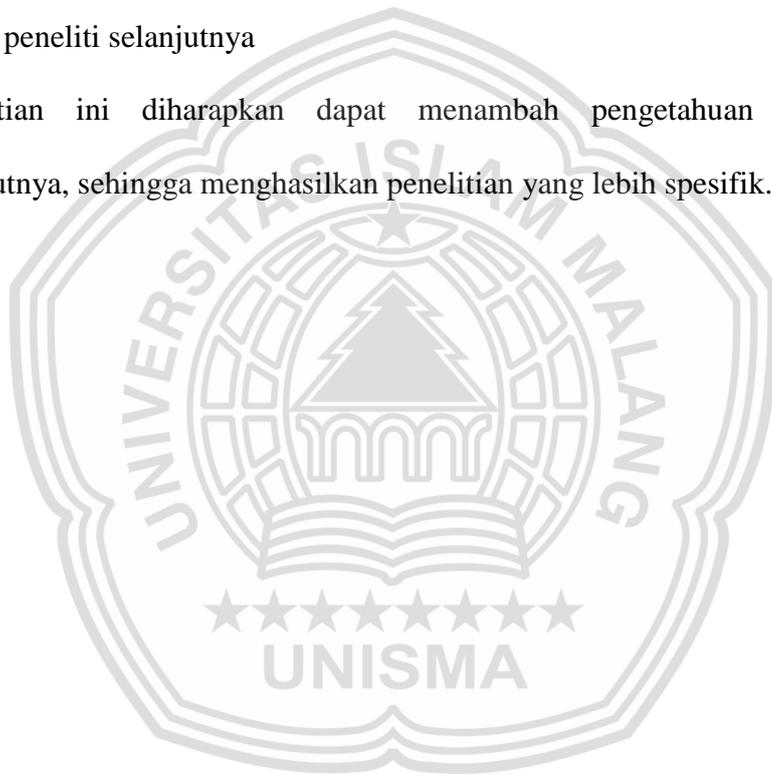
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan maupun untuk menambah informasi terkait manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Menggunakan metode kepemimpinan, motivasi, dan gaji dalam menciptakan kinerja yang baik dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan oleh Camat Batu.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti selanjutnya, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih spesifik.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Kepemimpinan, motivasi dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
3. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
4. Gaji berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Batu.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

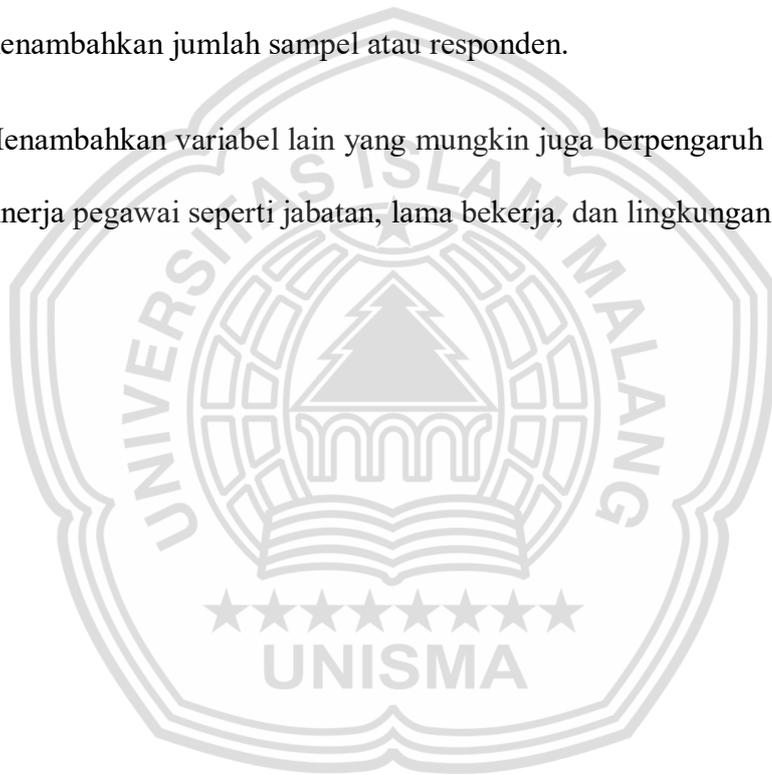
Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya yang ingin meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian ini menggunakan 50 responden yang ada pada kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai hanya 3 variabel (kepemimpinan, motivasi dan gaji).

### 5.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada satu peneliti yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti yang akan datang antara lain :

1. Peneliti dapat mengembangkan penelitian terkait dengan menambahkan jumlah sampel atau responden.
2. Menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti jabatan, lama bekerja, dan lingkungan kerja.



### Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Agatha, Christina Kurnia, and M. M. (2018). "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. Batik Arjuna Cemerlang Sukoharjo. *Advance*, 5(2), 7–19.
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Sidoarjo. *Indomedia Pustaka*.
- Ardiansyah, Imam, and I. A. C. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Penerapan Green Hotel Management Terhadap Kinerja Lingkungan Di The Dharmawangsa Hotel Jakarta Dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 956–976.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 281.

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.

Chusminah, S. M., and R. A. H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Universitas Bina Sarana Informatika*.

DuBrin, A. J. (2015). Leadership (terjemahan) Edisi kedua. *Jakarta, Prenada Media*, 03.

Gafur, A., Yusuf, M., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(2), 101–111.

Gafur, Suharti, Akbar Yusuf, and F. L. (2016). “Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Internal Audit Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus SKPD Se-Kota Kupang).” *Universitas 3.3*.

Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23. Cetakan 8. Semarang. *Universitas Diponegoro*.

Hamali, Arif Yusuf, S.S., M. . (2018). . Pemahaman Sumber daya Manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi; Revisi Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Hasibuan, Melayu. (2016). . . Manajemen Sumberdaya Manausia. . . Jakarta : *Penerbit Bumi Aksara*.
- Hele, T., & Murdo, Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap KInerja Karyawan Pada Perusahaan Batik AY. ISSN-1411-*, 1–10.
- Indonesia, R. (2004). "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004. *Tentang Pemerintahan Daerah.*" *Jakarta (Id): Ri*, 32.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumberdaya manusia (teori dan praktik). *Depok : PT. Rajagrafindo Persada*.
- Lubab, Mohammad Akhlis, and I. G. (2016). Sikap Dan Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Semarang: Dengan Kondisi Keuangan Dan Preferensi Risiko Sebagai Variabel Moderating. *Diss. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*, 47.
- Machmud, M. (2016). Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar

Penelitian Ilmiah. *Research Report*.

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.*

Maniku, Rifaldi, Hany Azza Umama, and M. N. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 12(1)*, 1–15.

Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). *Yogyakarta: Cantrik Pustaka.*

Melayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.*

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta., 382.*

No.17, P. P. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.17 tahun 2018.*

Priadana, M. "Sidik dan S. M. (2016). " *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data. Edisi ke-2. Yogyakarta: Ekuilibria.*

Priyatno, D. (2012a). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.*

Priyatno, D. (2012b). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: CV. Andi offset (Andi).*

Radhiana, I. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh*. 33(I), 2018.

Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>, 38–44.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>

SEPTIANINGSIH, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. *Ayan*, 8(5), 55.

Setiawan F, & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah,. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).

Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, S. (2014). “Pengaruh Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SILPA),

penerimaan dan pengeluaran pembiayaan terhadap belanja daerah: Dalam prespektif teoritis.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2).

Siti Umami, Bukman Lian, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja*. 6(1).

Sobirin, Muklis Ali, and M. M. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Spbu 4452212 Brebes. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2).

Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Cet. Ke-19. Bandung : Alfabet, 32.

Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta: Yogyakarta., 63.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Syam, F. A. (2019). *Analisis Penerimaan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (Bphtb) Terhadap Pendapatan Asli Daerah (Pad) Kabupaten Gowa Periode 2014-2017*. ii-76.

Wibowo, U. B. (2018). *Teori kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>

