

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Gombel Golf Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

AJENG ANGGI PRAMESWARI
12010111130178

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ajeng Anggi Prameswari

Nama Penyusun : 12010111130178

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Gombel Golf Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang,

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni, MM)

NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ajeng Anggi Prameswari

Nama Penyusun : 12010111130178

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Gombel Golf Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Desember 2015

Tim penguji :

1. Dra Rini Nugraheni, MM

2.

3.

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Ajeng Anggi Prameswari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi Pada Gombel Golf Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,
Pembuat pernyataan,

(Ajeng Anggi Prameswari)
NIM.12010111130178

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“...Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Bermimpilah setinggi langit, Jika engkau jatuh, Engkau akan jatuh diantara Bintang-bintang”

(Soekarno)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Orang tuaku yang selalu mendukung dalam pembuatan skripsi, serta sahabat dan teman – teman yang selalu setia memberikan saran dan nasehta sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi belum optimalnya kinerja karyawan Gombel Golf Semarang. Berdasarkan hasil *pra – survey*, permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam mendukung proses kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gombel Golf Semarang.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin, didapatkan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang disebarakan kepada sampel yang sudah ditentukan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji – t dan analisis linier berganda menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Yang berarti bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study is motivated by the performance level of employees at Gombel Golf Semarang which has not optimal. Based on the results of pre – survey, decrease employee performance problem that occurs is indicated by the leadership, motivation, and work discipline in supporting the process of employee performance. This study aims to examine and analyze the effect of leadership, motivation work, and discipline work on the performance of employees of Gombel Golf Semarang.

This study uses three independent variables are leadership, motivation, and discipline of working with one dependent variable is the performance of employees. Using the formula slovin, obtained a sample of 52 employees. And the data collection methods used in this study is a questionnaire distributed to a sample that has been determined.

The data analysis method used in this study include validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and the coefficient of determination. Based on the results of t - test and multiple linear analysis showed that all hypothesis is accepted. Which mean leadership, work motivation, and work discipline have a positive effect and significant on employee performance.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih, rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Gombel Golf Semarang)**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan, dan saran. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan pertolongan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orangtua yang telah senantiasa memberikan dorongan dalam bentuk apapun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Juga untuk kedua kakak saya terima kasih atas dukungannya. Semoga karya ini bisa menjadi kebanggaan Bapak dan Mama.
3. Bapak Dr. Suharnomo., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Erman Denny Arfianto, SE., M.M, selaku kepala jurusan manajemen yang membantu memberikan arahan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, saran, ide, ilmu, pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran kepada penulis dari awal hingga selesainya skripsi.
6. Bapak Drs. Prasetiono, M.Si selaku Dosen Wali yang dengan penuh perhatian telah membimbing penulis dari awal hingga akhir.
7. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Seluruh staf tata usaha, pegawai perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis selama masa studi.
9. Bapak Drs. Ernani Arif Budi Winarto selaku General Manager Gombel Golf Semarang yang telah memberikan izin dan mendampingi dalam melakukan penelitian. Juga Bapak Eddhyanto NGL, SE selaku kepala bagian HRD yang sudah membantu mendampingi pembagian kuesioner. Serta seluruh karyawan staff yang bersedia mengisi kuesioner penulis.
10. Ernanda Winartomo yang selalu setia mendukung dan memberikan semangat dalam bentuk apapun agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

11. Sahabat BARBZ (stevi, bonaventura, devita, lina amalina, shelly rosalia, septia, rizky pradana) terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik.
12. Seluruh pihak – pihak yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu – persatu yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan doa dalam penyusunan skripsi ini, maupun dalam kehidupan penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan dari segi teknis maupun segi ilmiah karena keterbatasan, kemampuan, dan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai input bagi penulis agar dapat menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Semarang, 15 Desember 2015

Penulis,

Ajeng Anggi Prameswari

NIM : 12010111130178

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
1.4. Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1. Landasan Teori.....	16
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2. Kepemimpinan.....	19

2.1.3. Motivasi Kerja	22
2.1.4. Disiplin Kerja.....	25
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	27
2.1.5.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.1.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.1.5.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.1.5.4 Penelitian Terdahulu	32
2.2. Kerangka Pemikiran	34
2.3. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	36
3.1.1. Variabel Penelitian.....	36
3.1.2. Definisi Operasional Variabel	37
3.2. Populasi dan Sampel	44
3.2.1. Populasi.....	44
3.2.2. Sampel	44
3.3. Jenis dan Sumber Data	46
3.3.1 Jenis Data.....	46
3.3.2 Sumber Data	46
3.4. Metode Pengumpulan Data	47
3.5. Metode Analisis	48
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	48

3.5.2. Analisis Kuantitatif	48
3.5.3. Skala Pengukuran	49
3.5.4. Uji Instumen	50
3.5.4.1. Uji Validitas.....	50
3.5.4.2. Uji Reliabilitas	50
3.5.5. Uji Asumsi Klasik	51
3.5.5.1. Uji Normalitas.....	51
3.5.5.2. Uji Multikolinearitas	52
3.5.5.3. Uji Heterokedastisitas	52
3.5.6. Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.5.7. Pengujian Hipotesis	54
3.5.7.1. Uji t.....	54
3.5.8. Koefisien Determinasi.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	56
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.1.2. Logo dan Visi Misi Perusahaan.....	57
4.1.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4.1.2. Gambaran Umum Responden	60
4.1.2.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.2.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	61

4.1.2.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.1.2.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.2. Analisis Deskriptif Variabel	65
4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan	66
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel motivasi Kerja.....	67
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	69
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	71
4.3. Analisis Data	73
4.3.1. Uji Instrumen	73
4.3.1.1. Uji Validitas.....	74
4.3.1.2. Uji Reliabilitas.....	74
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	76
4.3.2.1. Uji Normalitas	76
4.3.2.2. Uji Multikolinearitas.....	79
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas	80
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.3.4. Pengujian Hipotesis	83
4.3.4.1. Uji t.....	83
4.3.5. Koefisien Determinasi	85
4.4. Interpretasi Hasil	86
4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	86

4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
BAB V PENUTUP	91
5.1. Kesimpulan	91
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	93
5.3. Saran	94
5.3.1. Implikasi Kebijakan	94
5.3.2. Saran Penelitian yang Akan Datang	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Performance Appraisal periode tahun 2013 s/d tahun 2014 Gombel Golf Semarang.....	6
Tabel 1.2 Rekapitulasi hasil pra survey	8
Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Tabel Matriks Variabel – Indikator.....	41
Tabel 3.2 Ketentuan Penilaian	49
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.5 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.6 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.7 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4.8 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov	79
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.14 Hasil Uji t	83
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
Gambar 4.1 Logo Gombel Golf Semarang	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Gombel Golf Semarang	59
Gambar 4.3 Uji Normalitas Grafik Histogram	77
Gambar 4.4 Uji Normalitas Grafik Normal Plot	78
Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan saat ini merupakan salah satu faktor terpenting pada kinerja perusahaan. Sumber daya manusia juga akan berdampak pada prestasi yang ingin diraih. Perusahaan dikatakan berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto 2009). Kinerja karyawan merupakan modal utama untuk sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Untuk menjaga kinerja karyawan agar selalu dapat mencapai prestasi perusahaan, tentunya diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara rutin oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Dalam penilaian kinerja sebuah perusahaan akan meninjau sejauh mana hasil kinerja karyawan mereka dengan standar kinerja yang sebelumnya sudah ditentukan / ditetapkan untuk mencapai kesuksesan.

Dalam penilaian kinerja karyawan, hasil yang sudah sesuai atau diatas standar perusahaan pastilah tidak akan menimbulkan suatu masalah. Namun jika terjadi penurunan hasil kinerja karyawan maka akan menjadi sebuah masalah dalam perusahaan. Dalam kasus tersebut, perusahaan pastinya akan mencari penyebab terjadinya penurunan dalam penilaian kinerja tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi.

Salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan seorang atasan atau manajer. Dalam sebuah organisasi, pemimpin merupakan tombak utama dalam keberhasilan kinerja sebuah organisasi. Bagaimana pemimpin bekerja akan berpengaruh bagi kinerja karyawannya. Pemimpin yang kurang tepat dalam memimpin dan memberikan instruksi pasti akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang ada. Sebaliknya, kepemimpinan yang tepat dalam memberikan instruksi akan memberikan dampak yang baik pula untuk kinerja karyawannya. kepemimpinan yang baik juga akan dapat memberikan sebuah dorongan atau motivasi bagi karyawan dari pemimpin tersebut untuk bekerja lebih maksimal lagi dan mendapatkan hasil terbaik untuk pekerjaan yang sudah di kerjakan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budhi Cahyono (2005) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya motivasi juga merupakan salah satu faktor kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2009) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang baik dari seorang pemimpin maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun motivasi tidak hanya diperoleh dari pemimpin suatu organisasi saja. Menurut Wibowo (2010), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan inersitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi ini juga dapat diperoleh dari diri karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan kerjanya. Motivasi juga dapat membantu karyawan terhindar dari rasa malas dan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,013, C.R sebesar 0,232, dan probability 0,817.

Disiplin juga merupakan salah satu faktor dari kinerja karyawan. Disiplin seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan karyawan itu sendiri dan team. Ketidaksiplinan seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan ketaatan yang harus dilakukan oleh karyawan agar dapat menunjang kinerja mereka. Maka disiplin disini dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan.

Gombel Golf Semarang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa olahraga golf cukup besar yang berdiri di kota Semarang. Berlokasi di jalan Gombel Lama no 90, Gombel Golf Semarang merupakan area bermain golf terbesar di Jawa Tengah, dengan luas lahan 64 hektar. Gombel Golf Semarang didirikan pada 27 Juli 2006 dibawah kepemilikan Pemerintah dan dikelola oleh investor dari pihak swasta. Gombel Golf Semarang memiliki staff karyawan sebanyak 128 orang, dan memiliki caddy dengan jumlah 182 orang. Padang Golf kebanggaan kota Semarang ni bertaraf Internasional dengan 18 Holes Golf Course, Driving Range 24 bays dan Club House. Gombel Golf Semarang ini terkenal dengan Extreem Green Hole-nya dan Club House

yang mampu memandang 12 green serta hole 15-nya sangat sulit menantang. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan staff Gombel Golf Semarang.

Berdasarkan hasil survey sebelumnya di Gombel Golf Semarang, hasil rekap penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) yang diambil selama 2 tahun terakhir menunjukkan bahwa adanya penurunankinerja pada karyawan Gombel Golf Semarang. Penurunan kinerja karyawan tersebut mempunyai dampak yang cukup buruk pada perusahaan. Beberapa contoh seperti menumpuknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan ternyata menjadi salah satu faktor menurunnya kualitas kerja karyawan. Selain itu terkadang kurangnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan menjadi faktor lain menurunnya kualitas kerja karyawan. Dampaknya adalah penurunan prestasi perusahaan dan jika hal tersebut terus menerus dibiarkan maka akan dapat mempegaruhi kepada para pengunjung yang datang.

Berikut adalah hasil rekap penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2014.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Performance Appraisal periode tahun 2013 s/d tahun 2014

Gombel Golf Semarang

Unsur yang dinilai	2013				2014			
	Rata – rata per Periode				Rata – rata per Periode			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Quality orientation Kecakapan untuk menyelesaikan tugas dengan tuntas, tepat waktu, dan dengan mutu hasil pekerjaan yang prima	8,3	8,0	7,9	8,0	8,0	8,2	8,0	8,0
Problem solving skills Kecakapan untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah dan mencari solusi untuk memecahkan masalah	8,5	8,5	8,1	8,5	8,3	8,3	7,9	8,1
Planning skills Kecakapan untuk menyusun perencanaan kerja sistematis dan terjadwal dengan baik	9,0	8,6	8,0	8,6	8,5	8,4	8,1	8,2

Teamwork Kecakapan untuk melakukan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak yang terkait, serta saling menghargai pendapat dan masukan guna peningkatan kerja team	8,7	8,3	8,1	8,2	8,2	8,3	8,0	8,3
Self learning capacity Kecakapan untuk melakukan proses pembelajaran aktif baik secara mandiri ataupun kelompok	8,7	8,1	7,8	8,1	7,9	8,0	7,9	8,1
Rata – rata	8,6	8,3	7,9	8,2	8,0	8,2	7,9	8,0
Rata – rata per tahun	8,25				8,0			

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dalam satu tahun Gombel Golf Semarang melakukan penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) dengan tahap 4 periode. Dalam satu periode penilaian kinerja memiliki jangka waktu selama 3 bulan. Periode I (Januari – Maret), periode II (April – Juni), periode III (Juli – September), dan periode IV (Oktober – Desember). Dengan beberapa indikator yang sudah ditentukan oleh

perusahaan, dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan yang ada mengalami penurunan. Setelah dirata – rata pun pada tahun 2013 menunjukkan hasil 8,25 sedangkan pada tahun 2014 menunjukkan hasil 8,0. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian baik dari jajaran direksi maupun investor.

Dengan mengacu pada hasil penilaian kinerja karyawan (Performance Appraisal) tersebut, peneliti melakukan pra survey kepada beberapa karyawan staff Gombel Golf Semarang guna mengetahui faktor – faktor apa saja yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan tersebut, metode pra survey yang dilakukan adalah dengan menggunakan angket yang dibagikan dan wawancara kepada 6 karyawan yang sudah dipilih. Dan berikut hasil pra survey tersebut :

Tabel 1.2

Rekapitulasi hasil pra survey

Narasumber	Faktor – faktor yang dianggap mempengaruhi				
	Kepemimpinan	kompensasi	Disiplin kerja	Motivasi kerja	Lingkungan kerja
N.1	1	4	3	2	5
N.2	3	5	4	2	1
N.3	1	4	3	2	5
N.4	1	4	2	3	5
N.5	1	4	3	2	5
N.6	2	5	3	1	4

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Keterangan :

N = Narasumber

Angka 1 – 5 = Peringkat

Pada tabel 1.2 diatas, menunjukan hasil rekap angket yang sudah dibagikan kepada 6 narasumber. 6 narasumber tersebut diminta memberikan penilaian terhadap faktor – faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja kayawan Gombel Golf Semarang. Diajukan 5 faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawn Gombel Golf Semarang. Narasumber memberikan penilaian dengan mencantumkan nomor pada kolom yang ada. Angka 1 diberikan pada faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka 2 diberikan pada faktor selanjutnya, dan seterusnya hingga angka 5, sesuai dengan faktor – faktor yang sudah disediakan. 3 faktor yang dianggap paling berpengaruh menurut penilaian narasumber yang dipilih untuk dilakukan penelitian. Selanjutnya penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara kepada narasumber untuk mengetahui alasan narasumber memberikan penilaian.

Seperti yang dapat dilihat, dari beberapa faktor yang ada, faktor yang paling banyak mendapatkan angka 1 dari narasumber adalah faktor kepemimpinan. Dari 6 narasumber yang ada, 4 narasumber menilai bahwa kepemimpinan adalah faktor yang paling berpengaruh. Maka kepemimpinan dianggap menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan Gombel Golf Semarang. Selanjutnya dilakukan wawancara kepada beberapa narasumber mengenai alasan mereka memilih. kepemimpinan yang dirasa kurang tepat dalam memberi instruksi dan mengarahkan karyawannya dalam bekerja menjadi alasan

beberapa narasumber memilih faktor kepemimpinan. N.5 menyebutkan bahwa kepemimpinan yang otoriter dan seringkali tidak tepat dalam memberikan tugas kepada bawahan dianggap sangat mengganggu kinerja karyawan. Sedangkan N.1 menyebutkan bahwa terkadang pemimpin mereka dalam mengambil keputusan dianggap kurang memperhatikann bagaimana dampaknya pada karyawan. Bahkan dikatakan bahwa terkadang hal tersebut dapat menjadi pemicu kecemburuan sosial antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Faktor paling berpengaruh kedua yang dipilih oleh narasumber adalah faktor motivasi kerja. Motivasi kerja tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka jika motivasi kerja karyawan menurun, akan meberikan dampak yang buruk pula. Dengan demikian motivasi kerja dinggap sebagai faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan Gombel Golf Semarang. Selanjutnya dilakukan wawancara kepada beberapa narasumber mengenai alasan mereka memilih motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, menurut N.2 saat ini karyawan Gombel Golf Semarang sedang mengalami penurunan motivasi kerja, hal tersebut dapat dilihat pada beberapa karyawan yang terkesar membiarkan pekerjaannya menumpuk hingga berlarut – larut tidak terselesaikan. Sedangkan N.5 menyebutkan, menurunnya motivasi kerja pada karyawan disebabkan karena adanya kesenjangan yang ada antara beberapa karyawan disana. Bahkan dikatakan bahwa pemimpin mereka kadang kurang tanggap

dengan adanya hal tersebut dan terkesan tidak peduli, hal tersebut dianggap sangat memberikan dampak penurunan motivasi kerja.

Faktor yang terakhir dipilih adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan Gombel Golf Semarang dianggap menurun hingga mempengaruhi kinerja karyawan disana. Ada banyak aspek disiplin kerja yang dianggap menurun, diantaranya kehadiran, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya dilakukan wawancara kepada beberapa narasumber mengenai alasan mereka memilih disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, menurut N.1 salah satu contoh menurunnya disiplin kerja karyawan adalah dengan adanya beberapa karyawan yang tidak patuh terhadap jam kerja perusahaan, baik pada jam masuk kerja, pulang kerja dan jam istirahat. Ada beberapa karyawan yang sering sekali menggunakan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Berebeda dengan N.1, tidak tepat waktunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi salah satu contoh yang disebutkan oleh N.3.

Berdasarkan uraian diatas, pentingnya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan dalam menentukan keberhasilan kinerja Gombel Golf Semarang maka peneliti menganggap perlu diadakannya penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gombel Golf Semarang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah ada sebelumnya, dapat dilihat bahwa Gmbel Golf Semarang telah mengalami penurunan kinerja karyawan secara terus menerus selama 2 tahun terakhir. Adanya penurunan kinerja karyawan Gombel Golf Semarang selama 2 tahun terakhir ini diduga karena adanya faktor kurang tepatnya kepemimpinan yang ada, motivasi kerja yang kurang dari karyawan dan disiplin kerja karyawan yang mulai menurun.

Juga berdasarkan adanya research gap yang sudah dikemukakan sebelumnya. Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,013, C.R sebesar 0,232, dan probability 0,817. Maka hal tersebut menarik untuk dilakukannya penelitian ini pada Gombel Golf Semarang, dengan menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang sudah disebutkan diatas, maka dirumuskan pertanyaan unntuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di Gombel Golf Semarang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Gombel Golf Semarang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Gombel Golf Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gombel Golf Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gombel Golf Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gombel Golf Semarang

Dan adapun kegunaan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
Dengan adanya penelitian ini, peneliti akan dapat memahami lebih dalam faktor – faktor yang dapat mempegaruhi kinerja karyawan Gombel Golf Semarang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif terhadap perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui analisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan landasan teori yang akan digunakan untuk penelitian dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan jenis variabel penelitian yang akan digunakan dan definisi operasional variabel, lalu populas dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data yang digunakan, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini akan dijabarkan deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisikan kesimpulan – kesimpulan yang telah didapatkan peneliti dari penelitian yang sudah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran – saran penelitian yang didapatkan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan serta sebagai masukan untuk perusahaan dan penelitian di masa yang akan datang.