

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI BMT DANA INSANI GUNUNGGKIDUL**

**Yusuf Masyuri, Prayekti, dan Jajuk Herawati**

Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jawa Timur

Email: yusufmasyuri@gmail.com yekti@ustjogja.ac.id jajuk.herawati@ustjogja.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to see the effect of (1) participatory leadership style, influencing morale of the employees of BMT Dana Insani Gunungkidul, (2) work discipline, influencing employee morale, (3) career development, influencing morale of employees, and (4) participatory leadership style, work discipline, and career development will affect the morale of the employees of the Gunungkidul Fund Insani BMT. This type of research is field research (Field Research), conducted by conducting direct research at the Gunungkidul Human Resources Fund, an estimate of 98 people, with a sample of 61% or 60 people. The data collection technique used a questionnaire only, while the data analysis method used was multiple regression analysis. Based on the results of the study, it can be shown that there is an influence between work discipline leadership and career on the morale of the employees of the Gunungkidul Fund Insani BMT. The magnitude of the influence of participatory leadership style, work discipline and career development on employee morale of the Gunungkidul Fund Insani is 50, 5%. Suggestions related to this research are: Workspace at BMT Dana Insani Gunungkidul which is arranged more neatly with file storage in filing cabinets Unused items should be stored in a warehouse so as not to fill the work space of employees so that employees are more comfortable and work at work.*

**Keyword** : *participatory leadership; work discipline; career development and employee morale*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) gaya kepemimpinan partisipatif, berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul, (2) disiplin kerja, berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai, (3) pengembangan karir, berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai, dan (4) gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan pengembangan karir akan berpengaruh pada semangat kerja pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada BMT Dana Insani Gunungkidul, populasi berjumlah 98 orang, dengan sampel 61 % atau 60 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner saja sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul adalah 50, 5 %.Saran yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu: Ruang kerja di BMT Dana Insani Gunungkidul hendaknya ditata lebih rapi dengan meletakkan arsip di lemari arsip serta barang-barang yang tidak terpakai sebaiknya disimpan dalam gudang agar tidak memenuhi ruang kerja pegawai sehingga pegawai lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja.

**Kata kunci:** kepemimpinan partisipatif; disiplin kerja; pengembangan karir dan semangat kerja pegawai.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan, penerapan manajemen kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir tidak lepas dari tujuan utama suatu perusahaan dan arah sumber daya manusia, dimana persaingan sudah sangat dinamis (Larasati, 2018). Setiap perusahaan dituntut bekerja lebih produktif dan efektif. Sehingga mampu menumbuhkan ide-ide kreatif maupun inovatif yang dapat memajukan dan mengembangkan sebuah perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian (Mangkunegara, 2016) memberikan pendapat bahwa kinerja seseorang yang dilakukan merupakan hasil dari sekian faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor dukungan perusahaan yang memberikan kesempatan bagi pegawai agar dapat melakukan tindakan positif. Diantara dukungan perusahaan meliputi gaya kepemimpinan serta manajemen yang diterapkan dapat diyakinkan bisa berjalan dengan baik. (Sutrisno, 2010) bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Soelistya, 2014) dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari penerapan kedisiplinan dengan harapan akan mendapatkan produktivitas yang tinggi, dikarenakan suatu kinerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka tujuannya akan lebih mudah dan cepat tercapai. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja pada akhirnya akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja tinggi dan dapat berprestasi (Triyaningsih, 2014).

Selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan semangat kerja yaitu pengembangan karir. Pada penelitian (Munandar, 2001) menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki hubungan positif dengan gaya kepemimpinan. Signifikansi hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja yang dikutip dalam (Widodo, 2015) menyatakan bahwa semangat kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kedisiplinan kerja, begitu juga kepemimpinan partisipatif memberikan semangat kepada pekerja untuk mengembangkan karirnya sehingga produktivitas kerja meningkat.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) gaya kepemimpinan partisipatif, berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai BMT Dana Insani

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul

Gunungkidul. 2) disiplin kerja, berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul, 3) pengembangan karir, berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul dan 4) gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan pengembangan karir akan berpengaruh pada semangat kerja pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul.

## Metode Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengacu pada obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 98 karyawan yang berada dibagian kantor pusat dan cabang di wilayah gunungkidul. Sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili (Wiyono, 2011). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus*. Dikatakan sebagai metode *sensus* apabila semua populasi digunakan untuk data penelitian. Metode ini sangat dianjurkan apabila populasi tidak begitu besar dan sangat memungkinkan dilaksanakan baik dari segi pertimbangan waktu maupun biaya (Wiyono, 2011).

## Hasil dan Pembahasan

### Data Penelitian

Dari hasil penelitian tiap-tiap pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel (0,05 atau 0,264).

### Uji Tabel 3 Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.706	2.857		5.147	.000	.923	1.084
X1	.157	.038	.307	4.108	.000	.910	1.099
X2	.498	.106	.354	4.698	.000	.975	1.026
X3	.264	.046	.418	5.752	.000		

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, 2019

Dalam hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*variance inflation faktor*) ketiga variabel yaitu 1.084, 1.099 dan 1.026 lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan ketiga variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Tabel 4 Heteroskedastisitas**

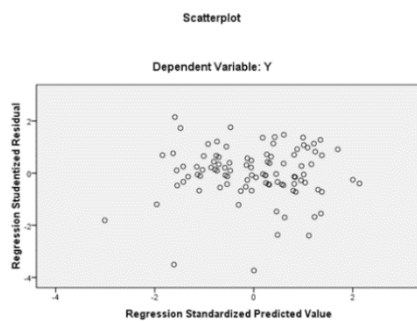
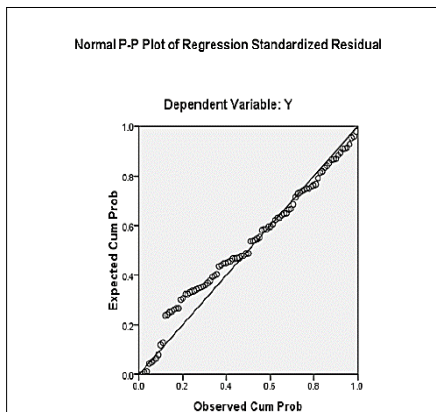


Diagram *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data) menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. (Sumber : Data Primer 2020)

**Uji Tabel 5 Normalitas**



Kenormalan data dapat dilihat dengan menggunakan grafik *normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan data dari gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, pengembangan karir dan semangat kerja pegawai memiliki titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data adalah berdistribusi normal. ( Sumber : Data Primer 2020)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.706	2.857		5.147	.000
X1	.157	.038	.307	4.108	.000
X2	.498	.106	.354	4.698	.000
X3	.264	.046	.418	5.752	.000

Sumber : Data Primer 2020

**1) Kepemimpinan partisipatif dengan Semangat kerja pegawai**

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui nilai signifikansi variabel kepemimpinan partisipatif adalah 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan dilihat dari t hitung dengan nilai 4,108 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,681. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pegawai (Khairizah, 2015). Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan kepemimpinan partisipatif yang lebih baik maka semangat kerja pegawai karyawan akan semakin baik pula.

**2) Disiplin kerja dengan Semangat kerja pegawai**

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , dan dilihat dari t hitung dengan nilai -106 dan lebih kecil dari t tabel yaitu 1,681. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan

bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai (Dunggio, 2013). Berdasarkan hasil tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan contoh disiplin kerja kepada pegawai, agar pegawai memiliki disiplin kerja lebih baik.

### 3) Pengembangan karir dengan Semangat kerja pegawai

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , dan dilihat dari  $t$  hitung dengan nilai 1,093 dan lebih kecil dari  $r$  tabel yaitu 1,681. Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan karir dengan semangat kerja pegawai (Aprianto & Setiawan, 2019). Berdasarkan hasil ini perusahaan perlu membuat inovasi dengan memberikan jenjang karir yang menjanjikan agar karyawan dapat memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

#### Hasil analisis regresi berganda

$$Y = 14,706 + 0,157 X_1 + 0,498 X_2 + 0,264 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 14,706 berarti tanpa melibatkan variabel gaya kepemimpinan partisipatif, kondisi pekerjaan dan pengembangan karir, atau dengan kata lain jika skor gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan pengembangan karir adalah nol maka besarnya semangat kerja adalah 14,706.
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,157 berarti bahwa setiap gaya kepemimpinan partisipatif mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan semangat kerja sebesar 0,157 satuan.
3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,498 menyatakan bahwa setiap disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan semangat kerja sebesar 0,498 satuan.
4. Sedangkan Koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan semangat kerja sebesar 0,264 satuan.

#### Hasil Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722	.521	.505	3.63128

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

Data diolah 2020

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505. Hasil tersebut berarti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai secara simultan adalah 50,5%. Kesimpulan penjelasan di atas, bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 50,5% dan sisanya 49,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan sebagai berikut. Ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pegawai, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pegawai adalah 15,37 %. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai adalah 19,18%. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai, besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai adalah 26,21%. Ada pengaruh antara kepemimpinan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai adalah 50,5 %.

### Bibliography

- Aprianto, Yoga, & Setiawan, H. Heru. (2019). *PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Survei Pada PT. PLN (Persero) Cigelereng Bandung)*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Dunggio, Mardjan. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Khairizah, Astria. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Soelistya, Djoko. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(01).
- Sugiyono, Prof Dr. (2013). Metode penelitian manajemen. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; PT Prenada Media. *Group. Jakarta*.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Wiyono, Gendro. (2011). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.