

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PR.DD KABUPATEN MALANG**

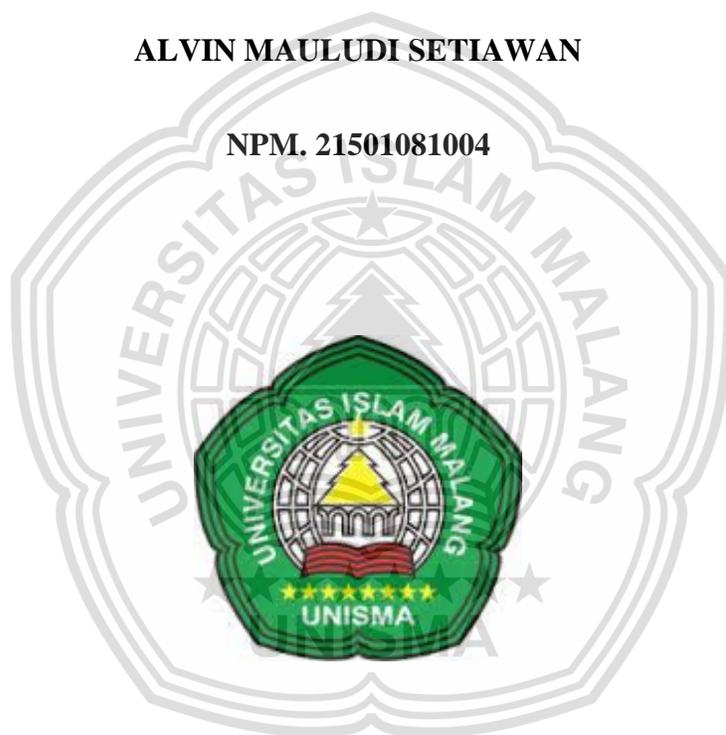
**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**ALVIN MAULUDI SETIAWAN**

**NPM. 21501081004**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

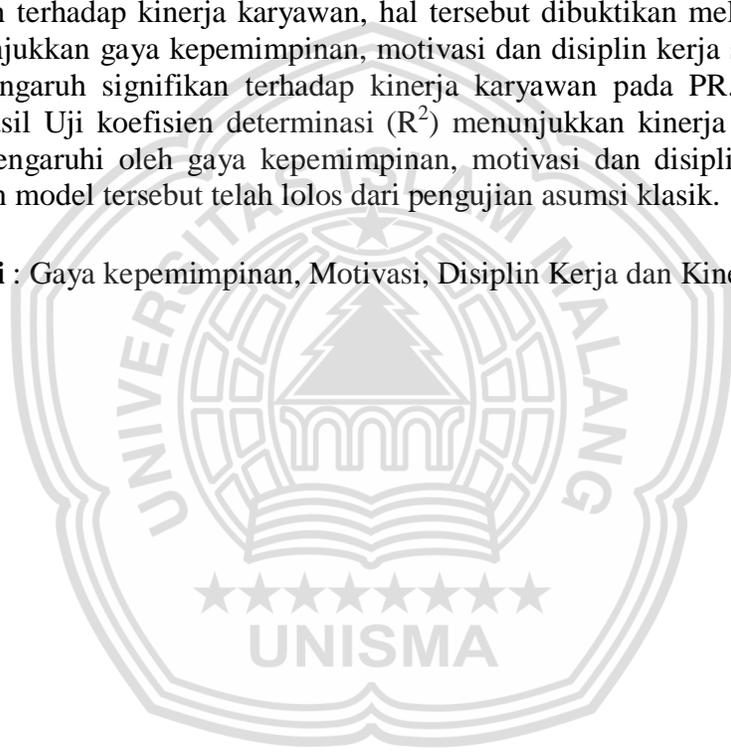
**MALANG**

**2021**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PR.DD Kabupaten Malang. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada PR.DD Kabupaten Malang yang berjumlah sebanyak 76 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Pegujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan melalui uji t. Hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR.DD Kabupaten Malang. Hasil Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kinerja karyawan pada PR.DD dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 48,89%, dan model tersebut telah lolos dari pengujian asumsi klasik.

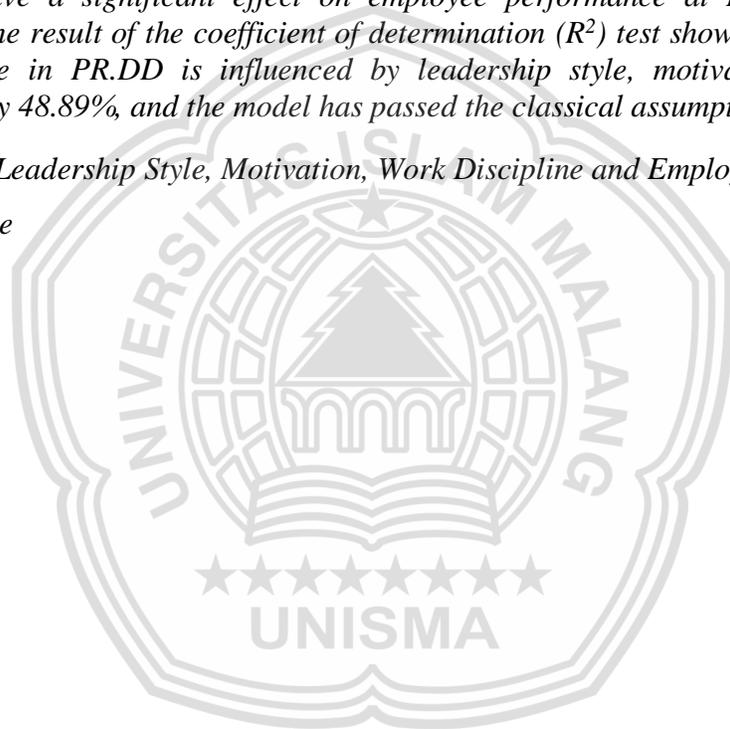
**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PR.DD Malang Regency. The population and sample used in this study were 76 employees at PR.DD Malang Regency. The data collection method used was a questionnaire. Testing the hypothesis in this study using analysis tools validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, F test, t test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that leadership style, motivation and work discipline affect employee performance, this is evidenced by the t test. The results of the F test show that leadership style, motivation and work discipline together have a significant effect on employee performance at PR.DD Malang Regency. The result of the coefficient of determination ( $R^2$ ) test shows that employee performance in PR.DD is influenced by leadership style, motivation and work discipline by 48.89%, and the model has passed the classical assumption test.*

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa seperti ini seluruh perusahaan dituntut agar mampu berkompetisi dan bertahan dalam persaingan globalisme. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memperkuat kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu substansi utama yang mendukung keberhasilan kinerja sebuah perusahaan. Sumber daya manusia mencakup potensi yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat mengelola diri dan mengembangkan keahlian yang menjadi tugas dan tanggung jawab terhadap beban pekerjaannya. Sebuah Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai berkualitas dan kompeten agar tujuan dalam sebuah perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam perusahaan. Organisasi yang baik adalah

organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (Setiyawan Budi dan Waridin, 2006).

Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Dalam hal ini, ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti

bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009).

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku kerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011). Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa

mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan (Setiyawan dan Waridin, 2006). Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang pegawai disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan keberhasilan bagi perusahaan.

Perusahaan Rokok atau lebih dikenal dengan PR.DD merupakan salah satu perusahaan rokok yang didirikan pada tahun 1990 yang berlokasi di Kecamatan Tajinan, Kabupaten Malang. Perusahaan ini termasuk ke dalam jenis SKT (Sigaret Kretek Tangan) golongan III yang sudah memiliki izin Dinas Perindustrian dan Perdagangan No. SIUP 180/0681/SIUP-K/421.302/2012/P.I. Perusahaan ini juga telah memiliki surat Izin dari Bea dan Cukai dengan No. NPBKC 0706.1.3.50.97 tahun 2012. PR.DD ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 76 orang yang terdiri dari 3 orang mandor, 53 orang bagian pengolahan, dan 20 orang bagian packing. Struktur organisasi di perusahaan ini tergolong sederhana. Pemilik perusahaan menjabat sebagai manajer perusahaan yang sekaligus merangkap sebagai bagian administrasi dan langsung membawahi bagian produksi.

Beberapa hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga motivasi kerja menurun dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam

pencapaian prestasi kerja yang baik. hal ini secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Rendahnya motivasi kerja pada pegawai di PR.DD Kabupaten Malang merupakan gejala yang kurang menguntungkan. Sehingga perlu adanya pemberian peningkatan motivasi kepada pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi pegawai terlihat pada ketepatan waktu datang pada saat jam kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk kerja. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para pegawai mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih jauh tentang “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PR.DD Kabupaten Malang**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang?
- b. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang?
- c. Bagaimana pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PR.DD Kabupaten Malang?
- d. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PR.DD Kabupaten Malang?
- e. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PR.DD Kabupaten Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.
- b. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.

- c. Menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.
- d. Menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.
- e. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PR.DD Kabupaten Malang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu:

- a. Manfaat bagi Mahasiswa

Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dan menganalisis melalui penulisan karya ilmiah dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan



Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang sumber daya manusia di masa mendatang.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PR.DD malang indonesia. Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 76 responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.
- b. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.
- c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.
- d. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR.DD Kabupaten Malang.

#### 5.2 Saran

##### a. Bagi Perusahaan

Berikut merupakan saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, antara lain:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan variabel yang mempunyai nilai rata – rata terendah dalam hal ini variabel motivasi kerja agar kinerja dari karyawan dapat meningkat.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan seminar atau pelatihan agar karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja dan menambah pengalaman kerja karyawan.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berikut merupakan saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya 3 variabel, oleh sebab itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi/perusahaan lain sebagai objek penelitian. Untuk menambah keilmuan kedepannya.

### **5.3 Keterbatasan**

Penelitian ini dilakukan dengan baik sesuai prosedur pada perusahaan, tetapi terdapat beberapa kekurangan dari penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini hanya menguji variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan sebenarnya terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Responden dalam penelitian ini dikhawatirkan menjawab pernyataan yang diberikan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.