



**PENGARUH DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PESENKOPI MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ALVIN RAMADHON

NPM. 21601081334



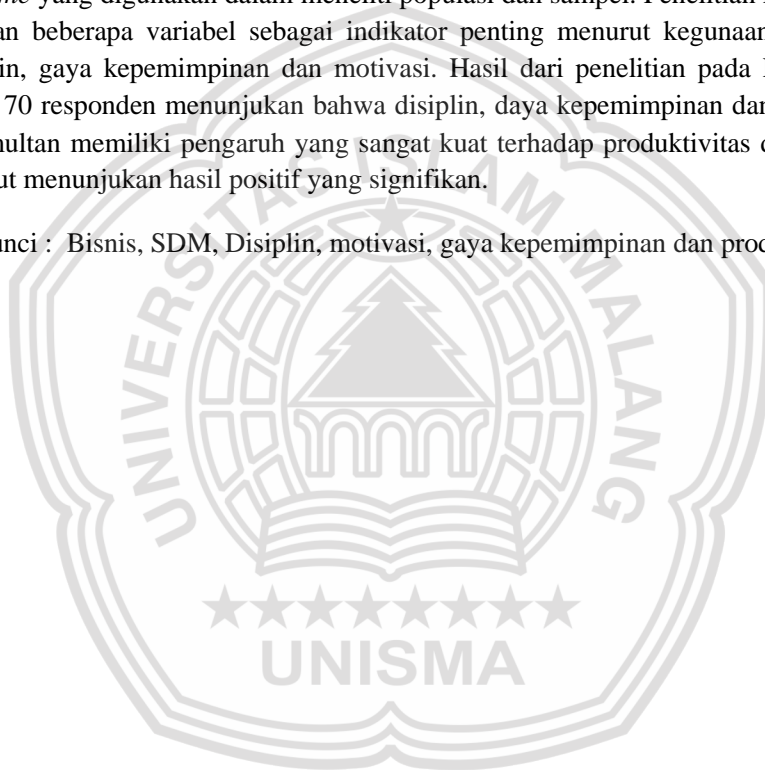
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2022**



ABSTRAK

Dunia *food and beverage* (FnB) adalah bisnis yang menjamur dikota Malang khususnya disektor minuman atau *Beverage* persaingan semakin ketat sehingga menekan sebuah perusahaan untuk bekerja lebih keras agar dapat memaksimalkan produktifitas karya dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Secara umum produktivitas karyawan adalah kemampuan setiap orang atau perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang di inginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda merupakan metode penelitian berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan dalam meneliti populasi dan sampel. Penelitian kuantitatif ini menggunakan beberapa variabel sebagai indikator penting menurut kegunaanya yaitu pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi. Hasil dari penelitian pada Pesekopi Malang dengan 70 responden menunjukkan bahwa disiplin, daya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas dan ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil positif yang signifikan.

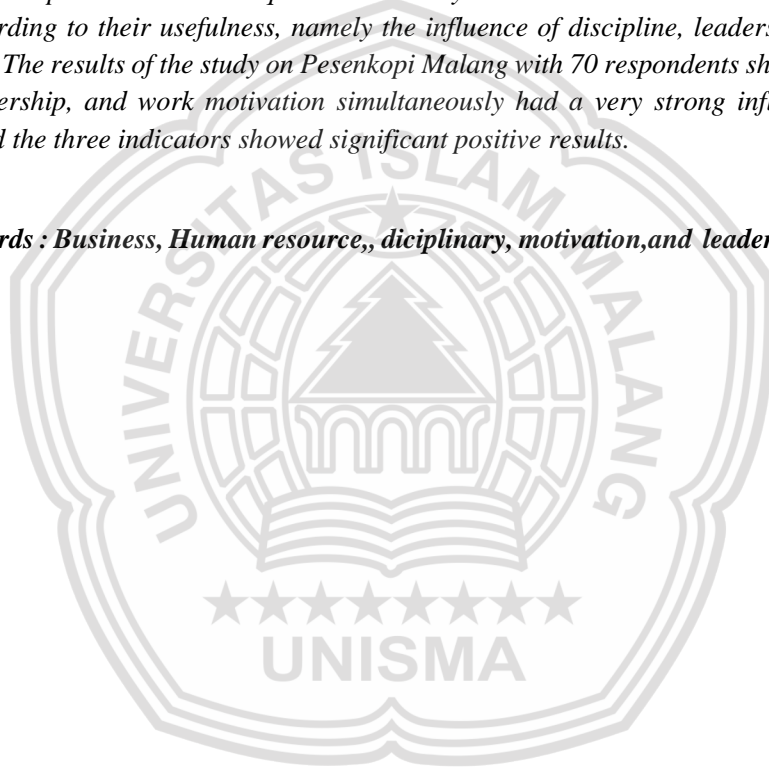
Kata kunci : Bisnis, SDM, Disiplin, motivasi, gaya kepemimpinan dan produktivitas



ABSTRACT

Food and beverage (FnB) is a business that is mushrooming in the city of Malang, especially in the beverage sector or Beverage, the competition is tight, thus pressing a company to work harder in order to maximize work productivity with the aim of providing the best service, Human Resources (HR) is an important asset for support the success of an organization. Human Resources are the implementers of all organizational policies so that they need to be equipped with adequate knowledge. In general, employee productivity is the ability of each person or company to produce something desired by utilizing resources effectively and efficiently. This research uses quantitative methods. Quantitative method with multiple regression analysis is a research method based on the philosophy of positivism used in population and sample research. This quantitative study uses several variables as important indicators according to their usefulness, namely the influence of discipline, leadership style, and motivation. The results of the study on Pesenkopi Malang with 70 respondents showed that discipline, leadership, and work motivation simultaneously had a very strong influence on productivity and the three indicators showed significant positive results.

Key words : Business, Human resource,, diciplinary, motivation,and leadership style



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Tingginya tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi telah memberikan tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut untuk terus berubah. Perubahan yang dilakukan bersifat menyeluruh, tidak hanya pada tahap organisasi saja melainkan juga mencakup individu-individu dalam organisasi. Menjadi sebuah unsur penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu unsur yang membuat perusahaan berhasil ialah Produktivitas karyawan. Secara umum produktivitas karyawan adalah kemampuan setiap orang atau perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang di inginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kedepannya lebih baik dari hari ini. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang

singkat atau tepat. Produktivitas kerja karyawan dapat di dukung dengan peningkatan disiplin karyawan agar karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya, gaya kepemimpinan, dan motivasi agar para karyawan mempunyai pandangan masa depan tentang pekerjaan yang dilakukan.

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 dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Dalam hal ini, ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan diantaranya, disiplin, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperolehnya hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan tertib sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan. Dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu adanya contoh teladan dari seorang pemimpin. Sebab pemimpin merupakan panutan dari bawahanya. Disiplin merupakan suatu hal sangat penting untuk organisasi. Terutama untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Disisi lain gaya kepemimpinan juga

bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Menurut (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002) Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Selain Gaya kepemimpinan, Motivasi juga salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Motivasi merupakan 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. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), dan Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas menunjukkan hasil yang sama bahwa

hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Dari hasil observasi di Pesenkopi Malang, ada beberapa hal yang dapat menurunkan Produktivitas karyawan, diantaranya adalah menurunnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga motivasi kerja menurun, gaya kepemimpinan yang tidak disukai bawahannya sehingga kurangnya motivasi dalam bekerja, menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, hal ini secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

Rendahnya motivasi kerja pada pegawai di Pesenkopi 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.

Pesenkopi bisa dibidang pelopor kopi susu di Malang, berdiri pada pertengahan tahun 2018 di mulai dengan berjualan via online, lalu membuka booth

event di lapangan rampal Malang, lalu membuka outlet baru di jalan semanggi soekarno hatta Malang. Di mulai dari satu outlet menjadi 20 lebih outlet saat ini 2021 dan memiliki lebih kurang 70 karyawan. Struktur organisasi di perusahaan ini tergolong sederhana. Pemilik perusahaan menjabat sebagai direktur utama perusahaan yang menjadi jajaran tertinggi perusahaan dan mempunyai dua bawahan yaitu general manager yang mempunyai bagian administrasi dan juga operasional manager yang membawahi membawahi bagian produksi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih jauh tentang **“Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan Pesenkopi Malang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan di Pesenkopi Malang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin berpengaruh secara parsial terhadap terhadap produktifitas karyawan di Pesenkopi Malang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas karyawan di Pesenkopi Malang?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Disiplin berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktifitas Karyawan di Pesenkopi Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memperluas gambaran tentang teori mengenai disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak pengambil kebijakan serta dapat membantu manajer perusahaan dalam menentukan strategi yang berkaitan dengan variabel- variabel tersebut.
3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan dan sumbangsih bagi penelitian selanjutnya di bidang dan permasalahan yang sejenis untuk dikembangkan lebih lanjut.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.
- 2 Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.
- 3 Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.
- 4 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pesenkopi Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

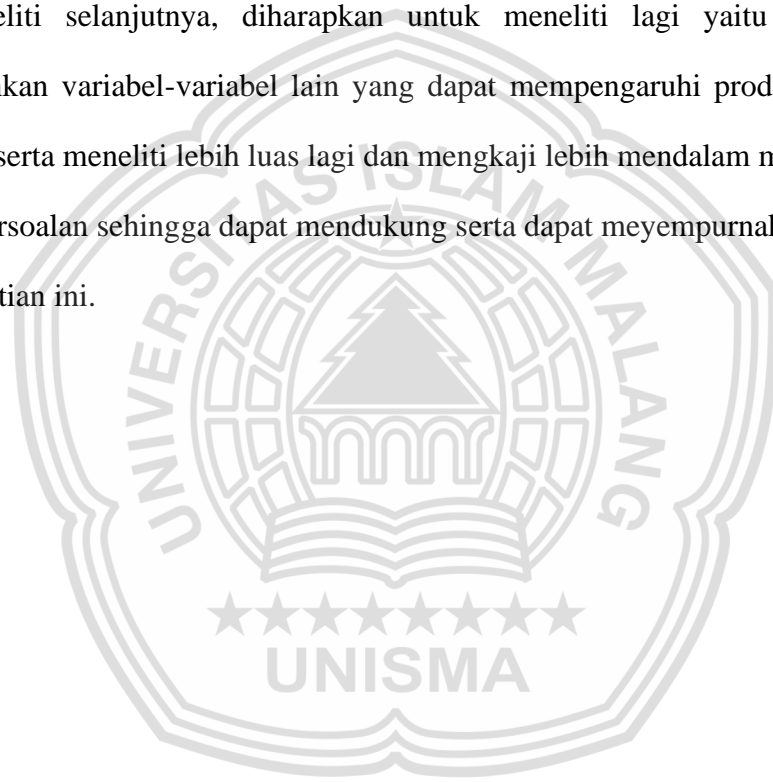
Penelitian ini memiliki keterbatasan di antaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel, yaitu disiplin, gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan Pesenkopi sehingga apabila dilakukan penelitian sejenis pada lokasi yang berbeda maka kemungkinan ditemukan hasil yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1 Bagi peneliti, perlu diperhatikan lagi pada variabel disiplin yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.
- 2 Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Baron 1998. Manajemen Kinerja, edisi ketiga, Wibowo 2011 Alex. Media Kompetindo, Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah.I., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.
- 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. H. (2011). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara jakarta
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nainggolan, n.p (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada pt Batam Bahari Sejahtera. jurnal akuntansi barelang, 1(2), nainggolan-129.
- Nugroho, Agung Adityo. (2011). Budaya dan Produktivitas Organisasi. Alfabeta Bandung.
- Nurhayati, a. s. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitaskerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah di Karanggededan sekitarnya (doctoral dissertation, iain salatiga).
- Pratama, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Robert 1992. Pengantar Metode Penelitian. Surabaya: Usaha Nasional.
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007)
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen. PT Prenhallindo. Jakarta.

- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, 1(1).
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Suranta, S. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116-138.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Suka Fajar Pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tampubolon, B. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja tTerhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta Bandung.
- Waridin, B. G. D. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motovasi Terhadap*.
- Wasiman, W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam*. *jurnal akrab juara*, 3(1), 19-30.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta