

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PABRIK PIA AE JAYA  
KOTA BATU**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**DEWI FAJARRIA WADIBAR  
NIM: 2016120044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG  
2020**

## RINGKASAN

MSDM merupakan kunci penting dalam menjalankan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan diinginkan. Tindakan memajukan kinerja karyawan yaitu penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, disiplin kerja serta motivasi. Penelitian memiliki tujuan guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu secara stimulant dan parsial. Metode pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Sampel penelitian dipilih dengan metode sampling jenuh dimana keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel penelitian yakni berjumlah 34 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sedangkan, metode penganalisisan data ialah regresi linear berganda dengan SPSS 17.

Hasil penelitian menerangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,676$ , disiplin kerja dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 6,227$ , serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,474$ . Sebaliknya secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia Ae Jaya Kota Batu dengan nilai  $F_{hitung} (20,950)$  atau sebesar 67,7%. Adapun yang harus diperhatikan pabrik dalam memajukan kinerja karyawan yakni menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas, memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja.

***Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

MSDM ialah kunci penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan diinginkan. Investasi sumber daya manusia dan teknologi mencapai kedudukan yang strategis untuk menghasilkan sasaran perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan diperlukan kepiawaian perusahaan memanfaatkan sumber-sumber yang ada. Sumber daya manusia ialah faktor penting dalam menghasilkan tujuan perusahaan, maka program perencanaan pengembangan SDM menjadi perhatian dalam mencapai target perusahaan. memajukan kinerja karyawan bisa mendorong kesuksesan perusahaan tidak baik jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

Kehadiran pemimpin dalam perusahaan bisa menetapkan arah kebijakan guna mencukupi tanggung jawab sosial di perusahaan. Kepemimpinan yaitu mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai target yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yakni sikap seorang pemimpin terhadap anggotanya. Gaya kepemimpinan berfokus pada diri pemimpin yang disertai dengan banyaknya arahan dari pemimpin, keterbatasan peran pegawai, serta pengambilan keputusan. Dengan demikian kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan yang diinginkan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuatu sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke organisasi atau perusahaan harus tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat memanfaatkan waktu. Disiplin dalam bekerja berarti melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktunya, seperti tiba di perusahaan, pulang dari perusahaan, mengerjakan pekerjaan (tugas individu, tim, pertemuan, dll).

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, motivasi kerja berperan dalam meningkatkan suatu kinerja perusahaan. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong, keinginan, seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi juga mengarahkan, demi bekerjasama yang produktif agar bisa mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan, karena motivasi yaitu mendukung, menyalurkan, dan menyebabkan sikap manusia agar bekerja dengan giat sehingga memperoleh prestasi yang maksimal. Perusahaan bisa berkembang dengan baik serta mampu memperoleh hasilnya, dikarenakan adanya motivasi.

Pabrik Pia Ae Jaya berada di Kabupaten Batu yang didirikan pada tahun 1994. Pada tahun 1994, belum memiliki pabrik sehingga masih menjalankan usaha yang sederhana karena belum memiliki modal yang cukup. Namun seiring berjalannya waktu Pabrik Pia Ae Jaya mengalami kemajuan yang sangat cepat, sehingga di tahun 2004 bisa membangun pabrik sendiri yang bertempat di Jalan Samadi 05 No.10. usaha yang dibuat yaitu pia kering dan pia basah yang isinya kacang hijau dengan proses pengolahan masih secara manual (mengggunakan tangan). Lokasi pemasarannya cukup

luas yaitu bertempat di Batu, Malang, Surabaya, dan Bali. Pada Tahun 2008 Pabrik Pia Ae Jaya menambah jenis produk yaitu pia krispi. Pada Tahun 2015 Pabrik Pia Ae Jaya mulai menambah produk baru yaitu membuat satu produk lagi yaitu roti isi coklat. Sampai dengan tahun 2019 jumlah karyawan yang bekerja di pabrik Pia Ae Jaya berjumlah 34 orang.

Masalah yang terjadi dalam tempat penelitian adalah pemimpin kurang berkomunikasi baik dengan bawahan jadi bawahan merasa takut untuk berkomunikasi dengan pemimpin, apabila ada pemimpin, karyawan tidak berani berkomunikasi dengan sesama karyawan, karyawan yang tidak masuk kerja akan mengganggu proses pembuatan pia lebih lama. Adapun pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu adalah pabrik tersebut mempunyai kesesuaian dalam penelitian yang dilakukan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Berkaitan dengan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK PIA AE JAYA KOTA BATU”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk memahami gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu.
2. Untuk memahami disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu.
3. Untuk memahami motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu.
4. Untuk memahami gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Pia AE Jaya Kota Batu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini bisa memberi manfaat kepada banyak pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti.  
Dapat meluas pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait pabrik, dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik  
Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang perihal gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.
3. Bagi Pabrik  
Sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan pabrik dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kedepannya pabrik bisa meningkatkan prestasinya.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Sebagai sumber informasi mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Arifai. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang*. Jurnal Ecoment Global. Vol. 3 No.1. Edisi Februari 2018. Hal.23-34.
- Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki dan S Puspita. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang*. Jurnal Ecoment Global. Vol. 3 No.1 Edisi Februari 2018. Hal 1-11.
- Bianca, Okky Camilla. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Clarisa, Felicia. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan*. (Skripsi). Sumatera Utara: Repositori Institusi USU.
- Emron, Edison., Yohny Anwar., dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kho., Trang., dan Uhing. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 7 No.1 Januari 2019, Hal. 801-810.
- Kusuma., Nuringwahyu., dan Hardati. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur*. Jurnal JIAGABI. Vol. 8 No.3, 1 Agustus 2019, hal 170-176.
- Liawandy, Feru., Indarti Sri., dan Marzolina. 2014. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru*. Jurnal Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014. Hal. 1-15.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, AA. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetak keenam. Bandung Refika Aditama.

- Mangkunegara, Anwar, Prabu, AA. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mogot., Kojo., dan Lengkong. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 7 No.1 Januari 2019, Hal 881-890.
- Muawanah, Siti. 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya*. Jurnal Manajemen Universitas Narotama Surabaya - 2016.Hal 1-20.
- Oslan., Syafar dan Muelyono.2015. *Pengaruh Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu*. Jurnal Katalogis. Vol. 3 No.12, Desember 2015, hlm 14-2.
- Poltak , Lijan , Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ramdhani, Arif. 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rifai, Muhamad. 2009.*Hubungan antaraGaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja Dosen pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur*. Disertasi, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang. <http://mulok.library.um.ac.id/index3.Php/38479.html>. Diunduh 21 Feb 2020.
- Saputro dan Siagian. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marif Ood*. Jurnal AGORA. Vol. 5, No. 3, (2017). Hal. 1-8.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarto, & Subroto A. 2011. *Organizational Culture and Leadership Role For Improving Organizational Performance: Automotive Components Industry In Indonesia*. International Journal of Innovation Management and Technology, Vol. 2 (5), 383-389. Retrieved September 11, 2015. from: <http://ijimt.org/papers/163-M622.pdf>.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana- Prenda Media Group.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Trisya , Narwinda. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik*. e-journal - Boga. Volume 02. Nomor 03. Yudisium Oktober. Tahun 2013. Hal. 59-68
- Umala, Muhajir. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una*. Jurnal Katalogis. Vol. 5 No.10 Oktober 2017, hlm 147-154.
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, Rajagrafindo Persada*. Bandung.
- Widodo., Alamsyah., dan Utomo. 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. Jurnal Industri Kreatif (JIK). Vol. 2 No.1 Oktober 2019, Hal. 97-104.