

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. PANAMTEX TIRTO KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:
MILZAM HAZMY
NIM. 2013214466

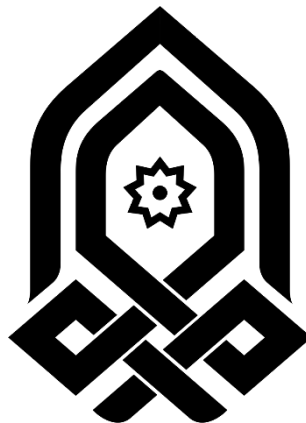
**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. PANAMTEX TIRTO KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:
MILZAM HAZMY
NIM. 2013214466

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Milzam Hazmy

NIM : 2013214466

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PANAMTEX TIRTO
KABUPATEN PEKALONGAN**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 22 Oktober 2021

Yang Menyatakan



Milzam Hazmy

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, M.M.

Jl. Pahlawan No.52 Rowolaku, Kajen, Pekalongan

Lamp : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr.Milzam Hazmy

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan c/q Ketua

Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Milzam Hazmy

NIM : 2013214466

Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT PANAMTEX Tirta Kabupaten Pekalongan"

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 19 Agustus 2021
Pembimbing



Ade Gunawan, M.M.

NIP. 19810425 201503 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, Telp. 085728204134 / Fax. (0285) 423418
Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id/ Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

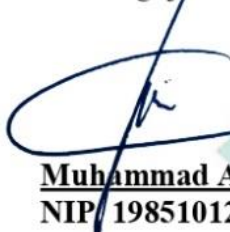
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi saudara:

Nama : **MILZAM HAZMY**
NIM : **2013214466**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT PANAMTEX TIRTO
KABUPATEN PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Senin - Selasa tanggal 8-9 November 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I


Muhammad Aris Syafi'i, M.E.I
NIP. 19851012 201503 1 004

Penguji II


Drajat Stiawan, M.Si.
NIP. 19830118 201503 1 001

Pekalongan, 13 November 2021

Disahkan oleh
Dekan,




Dr. Hj. Shinta Dewi Kismawati, S.H., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang telah memberikan segala kasih sayangnya, do'a dan perjuangannya untuk anak-anaknya.
2. Saudara-saudara dan seluruh keluarga
3. Almamater

MOTTO

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(Al-Insyirah:6)*

*“Man Jadda Wa Jadda” (Barangsiapa yang bersungguh-sungguh
maka dia akan berhasil)*

ABSTRAK

MILZAM HAZMY, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian menguji hipotesis tentang adanya hubungan antara variabel-variabel (hubungan sebab akibat) persoalan dirumuskan dengan jelas dalam bentuk hipotesis dan percobaan dilakukan untuk menguji hipotesis tersebut. Jumlah populasi sebanyak 445, maka jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 82 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panamtex Pekalongan. Hal tersebut karena berdasarkan hasil perhitungan analisis memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05. Kemudaiian secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panamtex Pekalongan, hal tersbeut karena nilai F-hitung sebesar 12,262 dengan signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

MILZAM HAZMY, The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Panamtex Tirto Pekalongan Regency

Employee performance is the result or work performance of employees who are assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. Good performance is optimal performance, namely performance that is in accordance with organizational standards and supports the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline and work motivation on employee performance at PT. Panamtex Tirto Pekalongan Regency.

This type of research is field research with a quantitative approach. The study tested the hypothesis about the existence of a relationship between the variables (causal relationship) the problem was clearly formulated in the form of a hypothesis and experiments were carried out to test the hypothesis. The total population is 445, then the number of samples is determined by the Slovin formula so that the number of samples is 82 people. Data analysis technique with multiple linear regression analysis using SPSS program assistance.

The results showed that: leadership style, work discipline and work motivation partially affect the performance of employees of PT. Panamtex Pekalongan. This is because based on the results of the analysis calculations have a significant value of less than 0.05. Then simultaneously leadership style, work discipline and work motivation affect the performance of employees of PT. Panamtex Pekalongan, this is because the F-count value is 12.262 with a significance of 0.000 or less than 0.05.

Keywords: Leadership style, work discipline, work motivation and employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil' alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, pertolongan, dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M,Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H selaku ketua Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Pekalongan
3. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Ibu Happy Sista Devy, MM selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi syariah IAIN Pekalongan
5. Bapak Ade Gunawan, MM, selaku dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
7. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
8. Pimpinan dan para karyawan PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan yang telah memberikan izin dan membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, Oktober 2021

Penulis

Milzam Hazmy
NIM. 2013214466

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Sistematika Penulisan Skripsi	7
 BAB II LANDASAN TEORI	 9
A. Deskripsi Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Gaya Kepemimpinan	13
3. Disiplin Kerja	18
4. Motivasi Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	24

	C. Kerangka Berpikir	28
	D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III	METODE PENELITIAN	33
	A. Desain Penelitian	33
	B. Variabel Penelitian	34
	C. Populasi dan Sampel	36
	D. Metode Pengumpulan Data	37
	E. Uji Instrumen Penelitian	38
	F. Teknik Analisis	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
	A. Deskripsi Obyek Penelitian	45
	B. Hasil Penelitian	49
	C. Analisis Data	62
	D. Pembahasan	72
BAB V	PENUTUP	77
	A. Kesimpulan	77
	B. Saran	78
	DAFTAR PUSTAKA	79
	LAMPIRAN	

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka danha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar’atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا	ditulis <i>rabbanā</i>
البر	ditulis <i>al-barr</i>

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis <i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis <i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis <i>as-sayyidinah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis <i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis <i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis <i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh:

أمرت	ditulis <i>umirtu</i>
شيء	ditulis <i>syai'un</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1	Identitas Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.2	Identitas Umur Responden	51
Tabel 4.3	Identitas Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4	Identitas Tingkat Pendapatan Responden	52
Tabel 4.5	Identitas Lama Bekerja Responden.....	53
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)	55
Tabel 4.7	Deskripsi Penilaian Pimpinan Tentang Variabel Disiplin Kerja (X_2)	56
Tabel 4.8	Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X_3)	58
Tabel 4.9	Deskripsi Penilaian Pimpinan Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas	62
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.12	Uji Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser.....	68
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	69
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi (R^2)	71
Table 4.17	Koefisien Determinasi Model Summary.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	31
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	IV
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	XII
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	XVI
Lampiran 5 Hasil Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi	XVII
Lampiran 6 Surat Pengantar Penelitian Dari Kampus.....	XVIII
Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian Dari Lokasi	XIX
Lampiran 8 Dokumentasi	XX
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	XXIII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.(Sudarmanto, 2009)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan 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. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

tertentu. Menurut Robbins (2012), bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja (Simanjuntak, 2011). Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu : perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dipakai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan (Tampubolon, 2007). Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam

bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009). Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Menurunnya kedisiplinan dari karyawan akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya.

Motivasi kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Handoko, 2010). Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan untuk afiliasi (*affiliation*) terpenuhi (Robbins, 2012). Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan akan menjadi termotivasi bekerja dan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

PT. Panamtex merupakan perusahaan yang bergerak di produksi sarung tenun. PT. Panamtex beralamatkan di Jl. Raya Ngalian, Pacing, Pandan Arum, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan. Fenomena yang dihadapi perusahaan ini dalam beberapa tahun terakhir menghadapi beberapa masalah terkait kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan di PT. Panamtex mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pimpinan menciptakan hubungan yang terlalu

dekat dengan para karyawan. Namun hal ini justru beberapa kali membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari karyawan yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini justru menghambat proses produksi dan memperlambat pencapaian target perusahaan. (Hasil Observasi pada PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan, 17 Februari 2020)

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bagian produksi PT. Panamtex dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah penyebab menurunnya kinerja karyawan. Masalah yang pertama terkait dengan disiplin kerja, yaitu banyaknya karyawan yang absen atau tidak masuk kerja tanpa alasan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan kerja karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, padahal perusahaan telah memberikan jatah absen bagi tiap karyawannya sebanyak 12 hari dalam satu tahun. Selain itu, kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan guna mendorong kinerja karyawan. (Hasil Wawancara pada Bagian Produksi PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan, 17 Februari 2020)

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panamtex Tirto Kabupaten Pekalongan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan kajian, acuan dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini akan diuraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II Landasan Teori. Berisi tentang teori-teori yang peneliti gunakan sebagai landasan kerja penelitian tentang variabel-variabel yang digunakan.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV Analisis Hasil Penelitian. Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil analisis penelitian mengenai deskripsi data penelitian, hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta pembahasan penelitian.

Bab V Penutup. Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi yang berisikan Kesimpulan dan Saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai t hitung gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,578, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panamtex Pekalongan.
2. Nilai t hitung disiplin kerja (X_2) sebesar 2,770, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panamtex Pekalongan.
3. Nilai t hitung motivasi kerja (X_3) sebesar 2,730, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panamtex Pekalongan.
4. Nilai F hitung diperoleh sebesar 12,262 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panamtex Pekalongan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya dapat menerapkan disiplin kerja yang lebih baik lagi, dimana karyawan dapat mematuhi semua peraturan perusahaan, karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif, karyawan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan, dan memiliki tingkat absensi yang rendah, artinya selalu masuk kerja.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan tidak berkuasa, dimana pimpinan tidak selalu sering memerintah atau memberikan hukuman, pimpinan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengemukakan pendapatnya, pimpinan mengajak karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, dan pimpinan memberikan petunjuk dengan bekerja secara tim.
3. Pimpinan memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan berupa: membuat karyawan senang bekerja di perusahaan, karyawan diberikan tanggungjawab atas setiap pekerjaan, memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (UMR), menjalin hubungan yang baik dengan setiap karyawan, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2008. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, Aidil Amin & Fitria, Juwita Ramadani. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JENIUS*. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.
- Fatma, Nur. Dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi*. Volume 11 Nomor 1, Maret 2020
- Firda, Ratna. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 8, Nomor 4, April 2019.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halima, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. *Journal of Management*, Vol. 5 No. 5 Tahun 2018.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail, Solihin. 2009. *Pengantar Management*. Jakarta : Erlangga.
- Isvandari, Any. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang”. *Jurnal JIBEKA*. Volume 12, No 1, 2018.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Adi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Perusahaan. *IQTISHADEquity Journal*. Vol. 1, No. 2, Tahun 2019.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Musdalifah, 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”. *Jurnal Ad’ministrare*, Vol. 3 No. 1, 2016
- Mustaq, Ahmad. 2009. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta : Pustaka Al Kautsar.
- Nalim, Yusuf dan Salafudin Turmudi. 2012. *Statistika Deskriptif*. Pekalongan : STAIN Pekalongan Press.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Putra, Gede Prawira Utama. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 2 No. 7 Juli 2015.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE-UI.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2001, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES UI.
- Singodimedjo, Markum, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA Pres.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Surahman, Winarno. 2006. *Dasar dan Teknik Reseach*. Bandung: Angkasa.
- Swasto, 2006, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Imbalan*, Malang : FIA Unibraw.
- Tamarindang, Billy. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2 Juni 2017
- 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.
- Timpe, A. Dalle. 2012. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. ELEXMedia Komputindo.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Widayati, Christina Catur. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri KCP Jakarta Kota. *Jurnal RMB*, Volume 11, No. 2, Desember 2016.