

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi di PT Magnum Attack Kota Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**OLEH:  
MARIA DALIMA NIDA  
2017120099**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
FAKULTAS EKONOMI  
MALANG  
2021**

## RINGKASAN

Sumber daya manusia memiliki peran dapat dikatakan sebagai salah satu sumber daya yang paling diutamakan bagi organisasi, kalau memangnya sama sekai tidak ada dukungan SDM yang sehat maka organisai akan mengalami permasalahan dalam mengapai sebuah tujuan yang sudah menjadi misi sebuah organisasi. Adapun riset yang digunakan ini ialah memiliki sebuah metode yang dikenal dengan nama metode deskriip kuantittatif, oleh karena itu sampael yang akan digunakan ialah menggunakan metode *purposive sampling* yang pada dasarnya dapat digunakan 36 respondne ynag akan dijadikan sampel. Adapun teknik dalam pengumpulan data diantaranya interview, observasi serta dokumentasi, sedangkan untuk teknik analisa data yang digunakan pada riset ini ialah regresi linier berganda yang mana akan dibantu oleh *software SPSS*.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Insentif, Kinerja karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Pada dasarnya sebuah industri dalam menjalankan operasinya yang mana memiliki sebuah tekan ialah untuk dapat memekasimalkan hasil produksi serta tidak terlepas dari memaksimalkan suku bunga. Adapun beberapa ketentuan yang digunakan oleh pihak industri untuk dapat memepertahankan hasil usahanya ialah tingkayt kebijakan pimpinan atau manajemen serta tingkat kinerja yang efektif. SDM dapat dimiliki pada sebuah organisasi yang akan memiliki fungsi serta tujuan yang paling utama, akan tetapi apabila SDM sama sekali tidak dukung secaratidak langsung industri tersebut gagal dalam menggapai tujuan yang telah direncanakan, oelh karena itu pihak industri seharusnya mamapu mempertahankan pada kebijakan manajemen serta kualitas SDM. (Bangun, 2012.) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja para karyawan dapat memberikan respon yang efektif dalam menghadapi kwajiban diantaranya ialah pemberian gaji serta memnerapkan motivasi yang jauh lebh baik.

Adapun peningkatan pada kualitas tenaga kerja serta dapat memberikan sebuah motivasi, scera tidak langsung akan dapat menghasilkan output yang dapat diandalakan. Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi ialah slaah satu tindaka yang mana akan dapat memebrikan sebuah dorongan kepada orang lain dalam menghadapi tanggungjawab serta pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dinyatakan sebagai slaha satu tugas yang mana dapat memebrikan dorongan kepada tenaga kerja pada sebuah industri. Oleh karena itu

dorongan atau motivasi. Maka dari itu motivasi dapat dinyatakan sebagai salah satu keseluruhan dalam mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada karyawan hingga mereka semua dapat bekerja tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Seperti halnya dalam mengisi form daftar hadir juga bukan merupakan suatu jaminan bahwa karyawan akan benar-benar bekerja, akan saja untuk sebuah penilaian karyawan bukan sedang ada ditempat ia bekerja dan melainkan ia sedang berada ditempat lain atau diluar kantor untuk sekedar bersantai-santai. Situasi yang tidak kondusif, kurangnya kepedulian dari pimpinan, serta tidak adanya pengakuan atas kualitas kinerja karyawan, yang sama sekali tidak ada interaksi secara efektif akan dapat dapat memberikan dampak negatif terhadap sebuah motivasi pada tingkat kinerja para tenaga kerja. Oleh karena itu terlaksananya tahap aktivitas karyawan sedang meningkat bukan saja dinilai dari upah atau deispensasi, pemberian tunjangan hari raya, serta berbagi jenis atribut untuk bekerja, namun dapat pula di akibatkan beberapa faktor yang mampu meningkatkan antusias atau kualitas para tenaga pekerja sebagaimana berdasarkan peningkatan SDM. Kualitas motivasi yang dinyatakan sukses ialah apabila motivasi itu timbul dari diri masing-masing tenaga kerja, oleh karena itu para tenaga kerja akan dapat menumbangkan yang terbaik dalam kesuksesan industri.

Sebagaimana telah dinyatakan oleh Yoga, dkk. 2015 yang menyatakan bahwa jenis manajemen pun secara tidak langsung akan dapat memberikan

sebuah pengaruh yang secara signifikan terhadap pihak lain dalam menjalankan aktifitas pada saat bekerja.

Pihak manajemen dapat mempunyai makna yang sangat besar diantaranya jabatan serta kedudukan yang mana secara tidak langsung diberikan oleh manusia, yang mana tidak terlepas dari tujuan yang dalam kurun waktu yang panjang bahkan samapi pada sebuah karakternya. Dilain sisi manajemen juga disebut sebagai sebuah tindakan yang mana dapat memberikan sebuah arahan serta dapat memberikan sebuah pengaruh terhadap para pekerja, oleh karena itu pada dasarnya pihak manajemen dapat dikatakan sebagai salah satu karakteristik seseorang dalam mempengaruhi manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin harus menghargai potensi para karyawannya baik itu kelebihan maupun kekurangannya, akan tetapi seorang pemimpin harus dapat bekerja sama dengan para karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Motivasi ialah sebuah tindakan yang mana akan memberikan sebuah tindakan penyebab oleh manusia dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja serta menghasilkan output yang jauh lebih baik (Ahmudi, Farida N, 2016). (B.Uno, 2012) menyatakan bahwa motivasi dalam menghadapi kinerja ialah dapat dikatakan sebuah hal yang akan secara langsung dituntun untuk dapat melihat tingkat kinerja pada seseorang. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi ialah salah satu tindakan mental yang dimiliki oleh orang dengan tujuan untuk dapat mendorong dalam menghadapi sebuah tanggung jawab. ((Kurniawan, 2016) yang menyatakan bahwa para tenaga kerja

dalam menghadapi kompensasi yang dalam bentuk upah serta gaji, yang secara tidak langsung akan memberikan motivasi dalam menghadapi pekerjaan yang efektif.

(Darmawan, 2011) yang menyatakan bahwa kegiatan sebuah perusahaan dapat berfokus pada supervisor dan agen untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi untuk menebukan para nasabah, serta kepala cabang dalam menjalankan misi ialah membuka pangsa pasar yang jauh berkualitas.

Pihak manajemen pada PT. Magnum Attack Malang memiliki cara manajemen militeristik yang mana dapat dikatakan sebagai salah satu manajemen dapat memerintah para para pekerja selalu berdisiplin serta tunduk atas apa yang diputuskan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya pimpinan ini sama sekali ingin menjaga popularitas jabatannya sehingga pada umumnya semua tenaga kerja harus menghormatinya. (Mahmudah.2015) menyatakan bahwa pada dasarnya seorang supervisor dapat mempunyai relasi yang sangat kuat terhadap agen, karena kedua ini sama sekali tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan kegiatan pada perusahaan.

Untuk mendorong pencapaian tujuan dan target, manajemen harus mempunyai karyawan dengan bermotivasi kuat dan bisa membawa dampak baik bagi perusahaan. PT Magnum Attack Indonesia merupakan salah satu industri skala menengah yang beroperasi pada industri garmen yang berkualitas tinggi dan sudah menembus pasar global dengan tingkat harga yang terjangkau. PT Magnum Attack Indonesia sudah berjalan kurang lebih selama sembilan (9) tahun, dimana PT Magnum Indonesia beroperasi dengan lokasi pabrik di Jalan

Ikan Cucut No.1 Malang, perusahaan ini dapat menjalankan berbagai macam produk tekstil dengan beraneka ragam model seperti pakaian serta wanita bahkan sampai pada pakian anak kecil, mulai dari anak kecil sampai dewasa. Dalam meningkatkan kualitas produk dan memenuhi permintaan pelanggan dari berbagai daerah, maka dari itu kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Kinerja karyawan pada PT Magnum Attack Indonesia harus selalu ditingkatkan untuk selalu mencapai target-target yang telah ditentukan dan dapat bersaing dalam dunia bisnis khususnya industri garment. Dalam menjaga kestabilan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu masalah penting bagi PT Magnum Attack Indonesia. Sebagai mana dibahas pada latar belakang tersebut, sehingga peneliti ingin melakukan riset ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Pt. Magnum Attack Malang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagai mana dibahas pada latar belakang tersebut, sehingga rumusan masalah yang akan diambil dalam riset ini ialah :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnum Attack Kota Malang ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnum Attack Kota Malang?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnum Attack Kota Malang ?

4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnum Attack Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagai mana dibahas pada rumusan masalah tersebut, sehingga tujuan dalam riset ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. magnum Attack Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. magnum attack kota malang
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Magnum Attack Kota Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Magnum attack Kota malang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagai mana dibahas pada tujuan penelitian tersebut, sehingga manfaadari riset ini ialah :

1. Manfaat Teoritis

Adapun sebuah harapan dari hasil riset ini ialah untuk secara tidak langsung akan dapat menambah ilmu serta pemahaman yang akan berkesenambungan dengan kualitas kinerja, bahkan samapi dapat mendalami ilmu pengetahuan antar kajian teoritis terkait dengan kualitas kinerja karyawan

2. Manfaat praktis



Diharapkan bagi PT. Magnum attack Kota Malang, dari hasil riset ini dapat memberikan kontribusi yang secara efektif serta mampu memberikan sebuah pertimbangan yang baik dalam menjalankan tugas serta fungsi yang jauh lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Agus Jamaludin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 03(03), 161–169.

Ahmudi, Farida N, Susanty A. Purwaningsih R. (2016). Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 12(2), 24.

B.Uno, H. (2012). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Jakarta. PT Bumi Aksara.*

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, Penerbit Erlangga.*

Darmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Niki Denpasar." Denpasar, Bali:*

Gujarati, D. N. (2012). Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahasn Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta. *Buku 2, Edisi 5*, 406.

Hasibuan, Malayu, S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.* 183.

Hasibuan, Malayu, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.*

Hasbuan, M. S. P. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.* 141.

Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: BPFE.*

Kartika dan setiawan. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat anugerah. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Udayana*, 147.

Kurniawan, R. P. (2016). "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Skripsi. Fakulatas Ekonomi Universitas Sanatyantoa Dharma Yogyakarta.*

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.*

Mangkunegara A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : remaja rosdakarya.* 67.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm. Bandung :Pt Refika Aditama.* 61.

Misdiana, Hj. Iranita, R. K. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.*

Ningsih, I. C. (2017). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

Oktaviani P, V. D. Doda, W. P. . K. (2014). *Faktor-Faktor Perilaku yang Berhubungan dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Proyek Pembangunan di PT. Sumber Alam Sejahtera. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.*

Prasetyo, N. K. (2012). *Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi Iv Sukoharjo.*

Prawirosentono. (2012). *Manajemen sumberdaya manusia . Jakarta: bumi aksara.*

Rivai, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori kepraktik. Edisi 1. Jakarta: PT Raja grafindo persada.* 132.

Santoso, S. . (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.* 293.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.* 126.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D . Bandung: Alfabeta.* 58.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.* 91.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D . Bandung: Alfabeta.* 14.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.* 355.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*