

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Studi Kasus pada UD. Aan Jaya Snack, Kota Batu**

SKRIPSI

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

MANAJEMEN



Oleh:

PERI NANDA

NIM: 2016120143

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

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada UD. Aan Jaya Snack, Kecamatan Junrejo, Kota Batu**

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif pada rancangan uji regresi berganda. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 38 karyawan, dan teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Dan kusioner sebagai instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil regresi didapatkan nilai *r square* (r^2) sebesar 0,534, hasil pengujian uji t didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 3,797, variabel pelatihan (X_2) sebesar 3,681, dan variabel motivasi (X_3) sebesar 4,018, yang masing-masing memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,021) dengan nilai signifikan masing-masing kurang dari 5% ($p\ value < 0,05$), dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,134 > 2,850). Jadi dapat dirangkum bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Aan Jaya Snack.

Diharapkan pada pemimpin UD Aan Jaya Snack untuk dapat memperhatikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan lingkungan kerja dan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan keahliannya, serta dapat memberikan motivasi sebagai bukti suport kepada karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan dunia bisnis sangatlah kuat, untuk dapat lebih bersaing maka para wirausahawan harus mempunyai potensi dan kreatifitas yang kuat, sehingga mampu bertahan diantara wirausahawan lainnya. Keberhasilan suatu wirausahawan sangat dipengaruhi dengan gaya seorang pemimpin yang diterapkan pada karyawannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemimpinan selain mampu berkomunikasi dengan terampil dalam bercakap juga harus mau memiliki suatu kegigihan dalam bekerja lebih efisien dan fektif. Potensi serta Ketrampilan tidak berguna apabila tidak disertai dengan kedisiplinan karyawan dan moral kerja dalam mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama kinerja yang tinggi bisa berguna bagi kejayaan dan kelancaran berorganisasi, maka harus diperlukan peran dari seorang pemimpin untuk memberikan dorongan pengarahan, pengontrolan serta komunikasi yang baik dengan karyawan atau yang di pimpinnya.

Dalam dunia bisnis, karyawan bekerja tergantung pada pimpinanya. Jika seorang manajer tidak memiliki kemampuan dan potensi untuk menggerakkan karyawannya, berarti pemimpin tersebut tidak bisa mengerjakan tugas-tugas yang kompleks dengan sangat baik. Dan apabila manajer dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya secara baik, dipastikan bisnis yang dijalani akan bisa mencapai sasaran. sasaran yang diinginkan. Didalam bisnis membutuhkan seorang manajer

yang kreatif, efektif, disiplin dan inovatif yang memiliki kemampuan memotivasi perilaku karyawannya. Jadi, seorang pimpinan atau kepala manajer suatu usaha akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dia bisa memberi pengaruh yang positif dan mampu memberikan arahan karyawannya menuju arah tujuan bisnisnya.

Kepemimpinan yaitu menjadi topik perbincangan yang menarik dalam manajemen sekarang ini, baik di media sosial maupun media cetak dan elektronik, tidak jarang menunjukkan argumentasi serta membahas mengenai pembicaraan kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran yang kreatif dan inovatif sangatlah penting untuk mencapai visi, misi serta tujuan dalam organisasi.

(Edy, S 2009:213) kepemimpinan yaitu proses aktivitas seorang dalam menggerakkan orang lain dengan caranya memimpin, memotivasi dan membimbing orang lain untuk melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kualitas dari seorang pimpinan merupakan hal yang penting untuk kesuksesan maupun kegagalan suatu bisnis baik dalam mengarah ke publik atau mengarah ke bisnis, hal ini dinyatakan sebagai kesuksesan atau kegagalan dari seorang pimpinan

Hal tersebut membawa konsekuensi dimana pimpinan mempunyai kewajiban memberikan kepedulian yang sungguh-sungguh untuk membimbing, mengarahkan dan menggerakkan kemampuan karyawan di lingkungan kerja agar terwujudnya beban dan volume kerja yang terarah kepada tujuan. Manajer harus melaksanakan pembinaan yang benar kepada karyawan supaya bisa menimbulkan rasa komitmen dan kepuasan serta dapat meningkatkan kinerja yang sangat berkualitas.

Keberhasilan suatu usaha sangat bergantung pada pemimpinnya apabila dia bisa memenuhi tanggungjawabnya. Apabila dalam melaksanakan tugas pemimpin bisa menyelesaikan tugasnya secara baik dan profesional, maka usaha tersebut bisa mencapai sasarannya. Organisasi juga menginginkan seorang pimpinan yang kreatif, inovatif, dan efektif, yang memiliki potensi baik bagi bawahannya. Manajer atau pemimpin jika dapat memotivasi, memberikan perhatian, kepedulian dan dapat mengarahkan karyawannya pada arah tujuan organisasi yang diinginkan maka dia akan diakui sebagai pemimpin yang berhasil.

Seorang manajer di lingkungan kerjanya, membutuhkan sejumlah karyawan sebagai pembantunya untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsi yang menjadi beban kerja dan volume kerja dengan setiap perusahaan. Gaya kepemimpinan saat memberikan perhatian dalam menggerakkan, membimbing, mengontrol dan mengarahkan semua kemampuan karyawan di lingkungan kerjanya mempunyai pola yang berbeda-beda dalam masing-masing perusahaannya

Maka dari itu perlu perlunya pelatihan dan pemberian motivasi terhadap karyawan agar terdapatnya kualitas kinerja karyawan yang unggul, dan pemimpin sangat berperan penting dalam pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya. Dilihat dari kegiatan pemberian pelatihan serta motivasi yang kurang mencukupi maka berdampak negative terhadap kinerja bawahannya yang banyak kesalahan saat melaksanakan suatu pekerjaan dalam melayani nasabahnya. Keadaan ini menjadi masalah utama yang ingin dibenahi oleh suatu perusahaan, khususnya dalam bidang perbankan yaitu perusahaan yang berkecimpung di

bidang jasa keuangan serta memperoleh produk serta layanan perbankan untuk nasabah (Hasibuan, 2014)

Latihan (*Training*) maksudnya berguna untuk memperbaiki penguasaan dari berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja yang tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. (T. Hani Handoko, 2014:104). Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:110)

Menurut Mangkunegara (2014) Motivasi yaitu suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong saing dan keunggulan karyawan supaya giat bekerja secara efektif dan produktif sehingga bias mewujudkan dan berhasil mencapai tujuan diinginkan. Motivasi dapat disebut sebagai masalah utama yang menjadi kekuatan dan perilaku yang sportif. Seseorang bisa dikatakan bermotivasi yang tinggi apabila dia mempunyai suatu alasan kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dan dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang saat ini dijalani. Tentunya sedikit berbeda dengan pengertian motivasi yang dikenal masyarakat yang biasanya diidentikkn dengan arti semangat.

Kinerja yaitu implementasi dari awal rencana untuk mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki suatu individu. Pelaksanaan kinerja yang dilancarkan pada sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, potensi, kepentingan serta motivasi. Bagaimana suatu organisasi mengapresiasi dan mengolah sumberdaya

manusianya akan memengaruhi perilaku dan sikapnya dalam menjalankan kinerja.(Wibowo, 2017:3).

Berdasarkan uraian dan fenomena dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang dituangkan dalam judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Aan Jaya Snack, Kecamatan Junrejo, Kota Batu.** Aan Jaya Snack merupakan usaha yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan ringan yang dimulai pada awal bulan Januari 2010 hingga sekarang dengan jumlah karyawan sebanyak 38 orang yang dimana 30 orang dibagian produksi dan 8 orang dibagian sales. Aan Jaya Snack telah memenuhi persyaratan pemberian Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga (SPP-IRT) berdasarkan peraturan kepala badan pengawas obat dan makanan republik Indonesia nomor 22 tahun 2018 tanggal 13 Agustus 2018 tentang pedoman pemberian sertifikat produksi pangan industri rumah tangga, serta surat kepala dinas kesehatan kota Batu tanggal 23 September 2019 nomor 443.51/4587/422.107/2019 Perihal Rekomendasi Penerbitan Ijin Edar PIRT.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ditempat tersebut dikarenakan lokasi ini mempunyai bahan yang akurat dan berbagai fenomena yang akan melengkapi proposal skripsi peneliti, baik fenomena yang terjadi didalam usaha Aan Jaya Snack seperti kinerja karyawan yang saat ini belum sesuai standar keinginan pemilik usaha baik dalam bekerja seperti, tepatnya waktu masuk jam kerja, semangat kerja, keahlian kerja dan kerjasama tim kerja yang masih belum memenuhi atau mencapai keinginan si pemilik usaha mungkin ini bisa terjadi

karena kurangnya korelasi timbal balik antara manajer dan karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemimpinnya dalam memberikan arahan kepada bawahan jika pemimpin kurang memberikan perhatian atau dorongan yang kuat maka kinerja karyawan pun menjadi kurang baik, apabila kinerja karyawan tidak baik maka dampaknya bisa ke usaha yang telah dibangun akan menjadi bangkrut. Maka dari fenomena tersebut peneliti ingin melakukan penelitian pada usaha Aan Jaya Snack baik mencakup gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi yang diberikan pemimpin pada karyawannya sehingga bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Usaha wilayah kota Batu sebagai objek penelitian. Penelitian ini untuk melihat sejauh mana peranan gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas maka dapat dijelaskan suatu usaha dikatakan berhasil apabila pemimpin tersebut bisa memberi pengaruh yang positif bagi bawahannya. Pemimpin juga harus tepat dalam mengambil keputusan karna karyawan akan mudah dipengaruhi oleh karakter pemimpinnya.

Dari penjelasan tersebut maka peneliti membuat rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack?

- b. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack?
- c. Apakah pemberian motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini untuk mengetahui peran seorang pimpinan, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack. Berikut tujuan dari penelitian:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack secara parsial
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack secara parsial
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack secara parsial
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Aan Jaya Snack secara simultan

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat secara akademis, bisa memperkaya sumber ilmu pengetahuan dan informasi yaitu bagaimana cara memimpin suatu usaha atau bisnis dengan

baik, dan berguna sebagai acuan penelitian yang akan mengambil judul kepemimpinan untuk akademisi lainnya.

- b. Manfaat secara praktis, bisa menjadi bahan masukan dan informasi lebih, sebagai bahan referensi peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armhela Fazrien, Sumartono & Tjahjanulin Domai, 2014. Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaiandaerah Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 2 No. 4
- Azwar, MA. Syaifiuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bahri, 2019. *Pengantar Kewirausahaan*. CV. Penerbit Qiara Media
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Bambang Irjanto & Herman Setiawan, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm Di Wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 5 No. 2
- Buhler, Patricia. 2004. *Manajemen Skills Dalam 24 Jam*, Jakarta: Prenada Media.
- Citraningtyas Nuridha, Indi Djastuti, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inttervening (Studi Pada Karyawan Hotel Magaland Solo). *Journal Of Management*, Vol. 6. No 4
- Desdler, Gerry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dharma, Agus. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Drs. Saluddin Al Cassany, MM, 2016. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekreariat Daerah Aceh. *Jurnal Si-men*. Vol. 7 No. 2
- Finansial ku. 2017 9 Juli. *Kepemimpinan*. Diperoleh 1 Oktober 2019, dari <https://www.finansialku.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi-teori-kepemimpinan/>
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19: Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. *Manajemmen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- H Koesmono & Teman. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntuan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No 1

- Mad Juri, 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kenaikan Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus UMKM UD-Karya Jaya Desa Beji Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Jurnal Agregat*. Vol. 3 No 2
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Maxmonroe. 2019. *Pengertian Kepemimpinan Dalam Organisasi, Tujuan, Fungsi, dan Contohnya*. Diperoleh 1 Oktober 2019, dari <https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-kepemimpinan.html>
- M Thoha, 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Notoatmodjo, S, 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurul Khurotin, Tri Wulida Afrianty, 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 64 No. 1
- Nur Qomariah, 2016. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Di Kecamatan Bangil. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 16 No. 1
- P. Robbins Steohen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Ramli Mile, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu, 2014. Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 4
- Reni Shinta Dewi, 2013. Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Entrepreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dan Karakteristik Ukm Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi Kasus Pada Pedagang Sembako Dan Snack Di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1
- Rifa'i, M, As'ari & Poppy Indrihastuti, 2018. Kompetensi Karyawan Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis UMKM. *Jurnal EKBIS*. Vol. 19 No 2
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Grafindo Perkasa.
- Rr. Watie Rachmawati, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1

- Santoso, Singgih. (2001). *Buku Latihan SPSS Statistis Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: Renika Cipta
- 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)
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Depok: Kharisma Putra Utama Offset.