

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN  
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PABRIK KUPING GAJAH H&S MALANG**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**Disusun Oleh:**

**Nama: Khoiriyah**

**Nim: 20612011001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**(2024)**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN  
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PABRIK KUPING GAJAH H&S MALANG**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**Disusun Oleh:**

**Nama: Khoiriyah**

**Nim: 20612011001**

**UNIVERSITAS ISLAM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
RADEN RAHMAT  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

**(2024)**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

*Inspiring, Excellent, Humble*

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pabrik Keping Gajah H&S Malang

Disusun oleh : Khoiriyah  
NIM : 20612011001  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 18 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi

(Adita Nafisa, S.E., M.M.)

NIDN. 0124068802

Pembimbing

(Erna Resmiatini, S.M.B., MEd)

NIDN. 0115069004

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

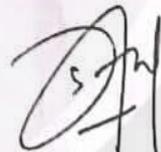
**TANDA PENGESAHAN**

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : KHOIRIYAH  
NIM : 20612011001  
HARI : Sabtu  
TANGGAL : 08 Juni 2024  
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Kuping Gajah H&S Malang.

**DINYATAKAN LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**



Sinollah, S.Sos., M.AB  
NIDN. 070057401



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M  
NIDN. 0721088801

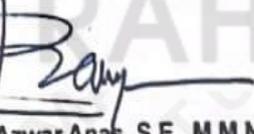


Erna Resmiatini, SMB., M.Sc  
NIDN. 0715069004

**MENGESAHKAN,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



  
Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M NIDN.  
0713047901

## PERSEMBAHAN

Dalam halaman persembahan ini, skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri karena telah mampu berjuang hingga sampai pada titik ini, hari demi hari, halaman demi halaman saya rangkai sedemikian rupa hingga menciptakan lembaran-lembaran pembahasan. Saya ingin berkata kepada diri saya bahwa kamu hebat dan kuat... jangan bandingkan prosesmu dengan proses orang lain. Namun bukan berarti bebanmu lebih berat dari mereka. Tetap semangat dalam menjalani hidup, lewati rintangan yang ada hingga kamu dapat merasakan kesuksesan yang sesungguhnya.



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pabrik Kuning Gajah H&S Malang”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama menyusun skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

- a. Ucapan terimakasih penulis secara khusus ingin disampaikan kepada kedua orang tua yang senantiasa memanjatkan do'a dan memberikan dukungan
- b. Kepada Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, M. Si selaku rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang
- c. Kepada Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- d. Kepada Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen
- e. Kepada Ibu Erna Resmiatini, S.MB., M. Sc selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan
- f. Kepada Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan
- g. Rekan-rekan peneliti yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini

- h. Teman-teman yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
- i. Tunangan saya yang selalu menemani saya saat bimbingan dan penelitian ke tempat penelitian.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutny. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berfungsi bagi semua pihak.

Malang, 17 April 2024

Khoiriyah



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah "skripsi" ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini, dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003) pasal 25 ayat 2 yang berisi: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti jiplakan akan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berisi: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat 2 terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 10 Juni 2024

Yang menyatakan:



Kholriyah

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

**ABSTRAK**

**Khoiriyah, 2024, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pabrik Kuping Gajah H&S Malang. (Pembimbing: Ibu Erna Resmiatini, S.Mb., MSc)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada pabrik kuping gajah H&S Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini berjumlah 80 pegawai dari pabrik Kuping Gajah H&S Malang. Teknik pengumpulan sampel yaitu menggunakan teknik sensus karena semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja*

**ABSTRAK**

**Khoiriyah, 2024, The Influence Of Transformasional Leadership Style, Work Discipline and Workload on Employee Performance At The H&S Malang Elephant Ear Factory. (Pembimbing: Ibu Erna Resmiatini, S.Mb., MSc)**

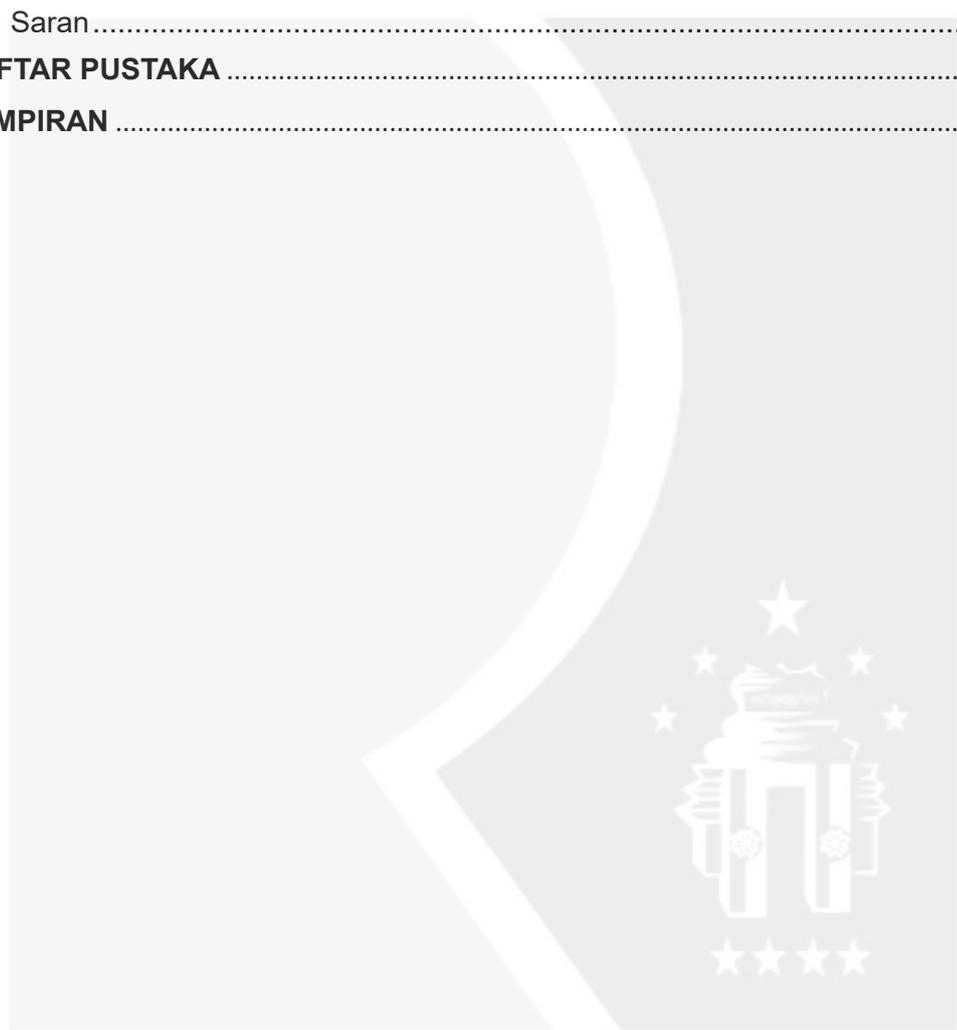
This research aims to determine and analyze the influence of transformational leadership style, work discipline and workload on employee performance at the H&S Malang Elephant Ear Factory. To achieve this goal, researchers use quantitative methods using multiple linear regression data analysis. The population in this study was 80 employees from the H&S Malang Elephant Ear Factory. The sample collection technique is using a census technique because the entire population is used as a research sample. The research results in this study partially show that the transformational leadership style has a significant effect on employee performance, partial work discipline does not have a significant effect on employee performance, and workload partially has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** *transformational leadership style, work discipline, workload and performance.*

## DAFTAR ISI

|   |                              |
|---|------------------------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                          | i                            |
| <b>SURAT PERSETUJUAN</b> .....                      | Error! Bookmark not defined. |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....                      | iii                          |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                            | iv                           |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                         | v                            |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....                | Error! Bookmark not defined. |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                | viii                         |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                             | ix                           |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                           | x                            |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                      | 1                            |
| 1.1 Latar Belakang.....                             | 1                            |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                            | 5                            |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                         | 5                            |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                        | 6                            |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....                  | 7                            |
| <b>2.1 Kajian Empiris</b> .....                     | 7                            |
| <b>2.2 Kajian Teori</b> .....                       | 12                           |
| 2.2.1 Kinerja .....                                 | 12                           |
| 2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....       | 14                           |
| 2.2.3 Disiplin Kerja .....                          | 16                           |
| 2.2.4 Beban Kerja.....                              | 18                           |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel .....                   | 20                           |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....          | 27                           |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                      | 27                           |
| 3.2 Lokasi Penelitian.....                          | 27                           |
| 3.3 Variabel Penelitian Dan Pengukurannya .....     | 28                           |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....                       | 33                           |
| 3.5 Sumber Data.....                                | 34                           |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data .....                   | 35                           |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....                      | 36                           |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> ..... | 43                           |
| 4.1 Profil Perusahaan .....                         | 43                           |
| 4.2 Hasil Penelitian .....                          | 44                           |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.3 Distribusi Jawaban.....               | 46        |
| 4.4 Hasil Analisis Data .....             | 59        |
| 4.4.1 Hasil Uji Deskriptif Statistik..... | 59        |
| 4.6 Uji Regresi Linier Berganda .....     | 67        |
| 4.8 Pembahasan.....                       | 73        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>    | <b>78</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                       | 78        |
| 5.2. Saran.....                           | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>               | <b>79</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                     | <b>83</b> |



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR TABEL

| No.Tabel | Keterangan                                     | Halaman |
|----------|--|---------|
| 1        | Penelitian Terdahulu.....                      | 7       |
| 2        | Pengukuran Variabel.....                       | 32      |
| 3        | Skala Likert.....                              | 36      |
| 4        | Jenis Kelamin.....                             | 44      |
| 5        | Usia Responden                                 | 45      |
| 6        | Pendidikan Terakhir.....                       | 45      |
| 7        | Status Kepegawaian                             | 46      |
| 8        | Distribusi Jawaban Responden X1.....           | 47      |
| 12       | Distribusi Jawaban Responden X2.....           | 49      |
| 17       | Distribusi Jawaban Responden X3.....           | 53      |
| 21       | Distribusi Jawaban Responden Y.....            | 55      |
| 28       | Uji Statistik Deskriptif.....                  | 60      |
| 29       | Uji Validitas (X1).....                        | 61      |
| 30       | Uji Validitas (X2).....                        | 62      |
| 31       | Uji Validitas (X3).....                        | 62      |
| 32       | Uji Validitas (Y).....                         | 62      |
| 33       | Uji Reliabilitas.....                          | 63      |
| 34       | Uji Normalitas.....                            | 64      |
| 35       | Uji Multikolinearitas.....                     | 66      |
| 36       | Uji Heteroskedestisitas.....                   | 67      |
| 37       | Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....      | 67      |
| 38       | Uji t.....                                     | 70      |
| 39       | Uji F.....                                     | 72      |
| 40       | Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> ..... | 73      |



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen menurut Hayati dkk (2019) adalah suatu proses yang didalamnya terdapat pengorganisasian, pengelolaan, pengaturan sumber daya manusia (SDM) sampai dengan pengendalian untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang pesat karena dengan manajemen suatu bisnis atau organisasi dapat dijalankan secara struktural dan prosedural.

Menurut Follet (2019) manajemen merupakan sebuah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dengan kata lain manajer bertugas mengarahkan dan mengatur orang lain untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Manajemen memiliki peran penting dalam menjalankan suatu organisasi baik organisasi yang baru hingga organisasi yang sudah berkembang. Melalui manajemen yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Sinambela, 2016).

Menurut Enny (2019) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kinerja pegawai yang diharapkan, maka kita sebagai perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang memiliki kemampuan dan integritas tinggi dalam bekerja. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam sebuah organisasi bisa dibentuk melalui gaya kepemimpinan yang tepat.

Selanjutnya dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis memilih gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel penelitian. Menurut Haris (2015) gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang atasan yang dapat menginspirasi untuk setiap bawahannya, bukan hanya untuk percaya akan dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mampu mempercayai akan keahlian yang masing-masing pegawai miliki sehingga pegawai dapat membayangkan dan menciptakan perubahan besar, baik dalam diri sendiri maupun dalam organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pegawai rasa percaya, lebih dihargai, patuh serta tanggap kepada pimpinannya, dampaknya pegawai akan mendapatkan motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang melebihi harapan pemimpin (Yoshi, 2017). Sehingga hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja dari tiap-tiap pegawai.

Dalam era yang penuh dengan teknologi yang canggih, menuntut sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Disiplin sebagai bentuk dari pengendalian diri seorang pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai terhadap suatu perusahaan. Pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperbolehkan mendapat sanksi. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap

aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan- dalam mencapai tujuan. Melalui disiplin kerja yang baik dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik serta dapat membawa perusahaan tetap dalam jalur pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada, sehingga hal tersebut dapat membantu pegawai menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam upaya pencapaian tujuan, perusahaan terkadang melakukan hal yang dapat menimbulkan beban kerja terhadap pegawai. Dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat tidak baik yang dapat menimbulkan overload dalam pekerjaan/tugas. Hal itu bisa membuat terbengkalainya pekerjaan yang lain yang tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Gibson (2017) beban kerja merupakan kewajiban mengerjakan banyak tugas dan tidak memiliki waktu yang cukup dalam pengerjaannya.

Dapat diartikan bahwa beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan memberikan batas waktu yang terbatas, sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja yang diberikan oleh atasan haruslah seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal tersebut tidak seimbang, maka lambat laun dapat menimbulkan sebuah masalah terhadap pegawai dan kinerja yang dihasilkan. Menurut Lumanaw dkk (2017) beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin seimbang beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Dengan beberapa penjelasan diatas penulis akan melakukan penelitian, penelitian tersebut dilakukan di Pabrik Kuping Gajah H&S Malang. Yang beralamatkan di Desa Codo Kecamatan Turen Kabupaten Malang. Dalam hal ini peneliti mengkaji mengenai kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pabrik, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak diindustri makanan ringan yang memproduksi kue kuping gajah, kue seprit dan makaroni. Pabrik ini berdiri sejak tahun 2001, pendirinya adalah seorang ibu rumah tangga yang bernama Ibu Halimah. Lambat laun pabrik mulai berkembang dan memiliki beberapa konsumen, transaksi mulai sering terjadi dan semakin memiliki banyak konsumen, dengan terjadi hal tersebut Ibu Halimah segera merekrut beberapa pegawai yang bertujuan untuk dapat membantu usaha yang sedang dijalankannya.

Dalam sebuah perusahaan yang sudah berkembang tidak jarang dengan adanya masalah yang perlu diselesaikan, seperti halnya pada beberapa divisi perusahaan, dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap salah satu pegawai yang menjadi kaki tangan atau sudah dianggap sebagai pegawai kepercayaannya, yang dimana beliau menjabat sebagai sekretaris pabrik, disini penulis menemukan beberapa permasalahan yang ada seperti terdapat pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan (tidak hadir kerja tanpa keterangan), adanya pembagian kerja yang tidak merata atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh dua sampai tiga orang namun dilakukan oleh satu orang, sehingga hal tersebut diduga dapat menimbulkan beban kerja bagi pegawai pabrik. Terakhir disini penulis menemukan bahwa pemimpin pabrik menerapkan Gaya kepemimpinan tranformasional. Dapat dilihat dari ciri atau sikap dari pimpinan pabrik yang mengedepankan kedekatan emosional dan menginspirasi pegawai dengan harapan pemimpin dapat

mempengaruhi pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya tanpa harus merasa takut, demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan yang bisa digunakan sebagai latar belakang penelitian bahwa, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pabrik Kuping Gajah H&S Malang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang terdapat dalam latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penlitni adalah untuk mencari jawaban atas permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan oleh penelitni yaitu sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang

- b. Menganalisis pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang
- c. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang
- d. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S Malang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Secara Teoritis: menambah pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa serta dapat dijadikan referensi oleh mahasiswa lainnya
- b. Manfaat Secara Praktis: sebagai bahan pertimbangan bagi instansi yang membutuhkan informasi atau data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai pabrik Kuping Gajah H&S malang. Sehingga diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.