

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia bisnis beberapa waktu ini telah terjadi kemajuan yang begitu pesat diantaranya yaitu munculnya beberapa perusahaan dengan berbagai macam bidang usaha. Pada era globalisasi ini persaingan antar bisnis semakin ketat, dikarenakan mereka tidak hanya bersaing dengan produk – produk lokal saja melainkan mereka juga akan bersaing dengan produk – produk mancanegara yang beredar didalam negeri. Oleh karena itu, perusahaan hendaklah mampu menjaga, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kualitas kinerja SDM yang dimilikinya. Dalam suatu perusahaan biasanya terdapat persaingan antara karyawan yang akhirnya berdampak pada ketegangan di tempat kerja, hal ini akan menjadi sebuah ancaman yang dapat terjadi disetiap jajaran yang ada pada perusahaan, baik pimpinan perusahaan maupun staff perusahaan. Maka dengan ini peran serta tugas seorang pemimpin yang sebenarnya, segala sikap, keputusan, dan tindakan yang di ambil akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah perusahaan memberikan dampak bagi penurunan maupun peningkatan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga dalam sebuah perusahaan memerlukan sebuah gaya kepemimpinan yang efektif.

Pandji Anoraga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin guna untuk mempengaruhi orang lain menggunakan komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.¹ Sebuah perusahaan pastinya memerlukan seorang pemimpin yang mampu menjadi panutan dalam menentukan arah serta dalam mengambil keputusan maupun kebijakan demi untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran gaya kepemimpinan sangat diperlukan sebagai upaya dalam meningkatkan daya saing perusahaan secara berkala. Pemimpin harus mampu memberikan perubahan terhadap perusahaan yang ia pimpin agar terus berkembang dan mampu bertahan.² Dengan ini, keefektifan dari seorang pemimpin memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja dari perusahaan tersebut, selain itu sebagai seorang pemimpin yang efektif mampu menilai kelemahan dan kelebihan dari sumber daya manusianya dan mampu bersikap tanggap akan perubahan yang akan terjadi sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat berjalan dengan maksimal.

Faktor lain yang berperan penting dalam sebuah perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi pengaruh yang besar bagi kualitas kinerja suatu perusahaan. Sutrisno menyatakan bahwa disiplin kerja untuk para karyawan sangat dibutuhkan dikarenakan menyangkut tujuan dari perusahaan. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikitan dan sikap untuk mengahsilkan pengendalian diri, kebiasaan dalam menaati peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi khususnya suatu

¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 2

² Ruslan Abdul Ghofur, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*, (Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta, 2018), 4

perusahaan. Maka dari itu, dalam prakteknya jika peraturan – peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan mampu ditaati oleh seluruh karyawan yang bekerja, maka disiplin kerja yang diterapkan telah berhasil.³

Istilah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tentunya berkaitan erat dengan hasil yang dicapai atau biasa disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu fungsi dari pekerjaan. Dalam islam, istilah kinerja terdapat norma – norma islam yang beretika baik. Dalam perspektif ekonomi syari'ah, sesuai dengan surah Al – Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Dalam surah Al – Baqarah ayat 30 dijelaskan, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk yang diberikah amanah oleh Allah SWT sebagai khalifah (pemimpin) sebagai pengelola bumi agar meraih kemaslahatan dan keselamatan baik didunia maupun diakhirat. Dalam kehidupan kerja, manusia harus tetap berpedoman kepada aturan – aturan

³ Reza Ananto, Skripsi : “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pt Dhl Global Forwarding Semarang Branch)”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), 6

islam agar tetap menjaga amanah sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 tersebut. Menurut Stolovitch dan Keeps, kinerja adalah hasil yang telah dicapai dan mengacu kepada tindakan dari pencapaian kerja yang diminta.⁴ Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan dengan memanfaatkan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan maksud untuk mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani pada tahun 2023, menyebutkan bahwa dalam menilai kinerja, terdapat beberapa proses yang perlu dilakukan sebelum menetapkan penilaian kerja, terdapat tahapan identifikasi akan pekerjaan yang dilakukan, pengukuran dengan menggunakan kriteria yang berdasarkan pada standar kinerja, kemudian tahapan penilaian kinerja oleh pimpinan perusahaan berorientasi berdasarkan *output* yang dihasilkan oleh pekerja.⁵

Saat ini mulai muncul perusahaan - perusahaan yang mengelola berbagai bidang usaha khususnya di Kota Kediri. Di Kota Kediri terdapat dua perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan paper core atau tabung kertas. Berikut ini merupakan daftar perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan paper core atau tabung kertas di Kota Kediri.

⁴Dhany Iskandar, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan", Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 2018, 21

⁵Andriani, "Etika Kerja Islami: Hubungan Etika Kerja Kompensasi Retensi Kinerja Dosen Dan Implementasinya", (Jombang: Lima Aksara, 2023)

Tabel 1. 1 : Daftar perusahaan penghasil paper core di Kota Kediri

No.	Nama Perusahaan	Tahun Berdiri	Lokasi	Rating	Produk Yang Dihasilkan
1.	PT Taman Sriwedari	1994	Jl. Mataram Dsn Gambang No.155, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur	4,5	<i>Paper Cones</i> atau Tabung kertas
2.	CV Mitra Abadi Sejahtera	2012	Jl. Flamboyan No. 157, RT. 003 RW. 002, Bangkok Gurah, Ngronggo, Kec. Kota, Kabupaten Kediri, Jawa Timur	-	<i>Paper Cones</i> atau Tabung kertas

Sumber: Data diperoleh penulis melalui website perusahaan

Menurut paparan tabel 1.1 dari daftar perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan paper core atau tabung kertas, perusahaan PT Taman Sriwedari memiliki rating 4,5 dan didirikan lebih awal yaitu tahun 1994, sedangkan CV Mitra Abadi belum memiliki rating dan mulai didirikan pada tahun 2012. Produk dari PT Taman Sriwedari ini memiliki daya tahan tinggi, adhesi lebih baik, meningkatkan kekuatan pada komoditi, ramah lingkungan dan dapat didaur ulang. Dengan kualitas produk yang baik tersebut PT Taman Sriwedari mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dengan sangat baik dan tentunya dibantu dengan kualitas kinerja karyawan yang baik pula. Dari sinilah penulis memilih PT Taman Sriwedari sebagai objek penelitian karena perusahaan ini berkembang cukup baik dan berdiri lebih awal, selain itu rating yang diberikan oleh masyarakat sudah cukup baik, serta kualitas barang yang dimiliki berkualitas baik dan ramah lingkungan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Hasil kinerja yang baik dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan yang baik pula, sebagai pemimpin yang baik selayaknya memberikan pengarahan yang baik serta bersikap tegas dalam membuat dan menetapkan peraturan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan informasi yang didapat penulis dari hasil observasi dan wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Taman Sriwedari ini terkesan otoriter. Karena wewenang yang mutlak terpusat kepada pimpinan, komunikasi yang berlangsung yaitu tipe komunikasi satu arah dari arah pimpinan kepada bawahan dan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkomentar.

Seiring dengan kegiatan yang dilakukan PT. Taman Sriwedari Kediri, kehidupan ekonomi, sosial dan budaya dari masyarakat sekitar mengalami perkembangan. Perkembangan – perkembangan yang terjadi menuntut perusahaan PT. Taman Sriwedari Kediri untuk lebih memperhatikan beberapa aspek terkait hal – hal yang terjadi dalam perusahaan. Aspek yang perlu diperhatikan perusahaan ini salah satunya mengenai sumber daya manusia atau karyawan. Dalam menghadapi arus globalisasi yang kian melesat, banyak sekali resiko yang nantinya akan dihadapi oleh suatu perusahaan, tentunya dengan ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional serta menguasai kemampuan dalam bidang kerjanya, sehingga mutu dari kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebagai upaya dalam membentuk suatu kinerja karyawan

yang baik pada PT. Taman Sriwedari Kediri, nampaknya masih terdapat kendala - kendala yang dihadapi sehingga ada kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan PT Taman Sriwedari membagi waktu kerja karyawan menjadi 2 bagian, yaitu PKWT (Pekerja Waktu Tetap) dan PKWTT (Pekerja Waktu Tidak Tetap). Arti PKWT dalam hal ini adalah pekerja yang bekerja dengan waktu yang sudah ditetapkan atau dapat dikatakan sebagai pekerja kontrak. Pekerja PKWT (Pekerja Waktu Tetap) adalah pekerja yang sudah terikat dengan kontrak dengan perusahaan. Sehingga waktu kerja karyawan PKWT sesuai dengan standart waktu kerja yang berdasarkan pada UU Tenaga Kerja. Sedangkan arti dari PKWTT adalah pekerja yang bekerja dengan waktu yang tidak tetap, atau dapat disebut dengan pekerja harian. Waktu kerja dari pekerja PKWTT juga disesuaikan dengan UU Tenaga Kerja.

Tabel 1. 2 : Data absensi seluruh karyawan PT Taman Sriwedari periode tahun 2021-2022

No.	Bulan	Periode Tahun 2021					Periode Tahun 2022				
		S	C	A	H	Presentase	S	C	A	H	Presentase
1	Januari	2	0	1	124	95%	1	1	3	122	93%
2	Februari	0	0	2	125	97%	2	0	0	125	97%
3	Maret	2	1	0	124	95%	3	0	0	124	95%
4	April	3	0	1	123	94%	4	1	0	122	93%
5	Mei	3	0	1	123	94%	1	1	1	124	95%
6	Juni	4	0	3	120	90%	4	0	2	121	92%
7	Juli	2	0	2	123	94%	1	0	3	123	94%
8	Agustus	5	1	0	121	92%	4	0	2	121	92%
9	September	4	0	4	99	88%	2	0	3	122	93%
10	Oktober	3	1	2	121	92%	4	2	1	120	90%
11	November	5	0	2	120	90%	4	0	3	120	90%
12	Desember	5	1	3	98	87%	5	1	2	99	88%

Sumber: Humas PT Taman Sriwedari

Berdasarkan data dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa tingkat absensi karyawan PT Taman Sriwedari periode tahun 2021 dan 2022 tampaknya sangat fluktuatif namun cenderung mengalami penurunan. Kehadiran karyawan PT Taman Sriwedari Kediri tidak pernah mencapai 100% melainkan dalam periode tahun 2021 paling tinggi mencapai 95% yaitu pada bulan maret. Sedangkan periode tahun 2022 paling tinggi mencapai 97% pada bulan februari. Jika tingkat kehadiran yang kian menurun, maka kinerja karyawan PT Taman Sriwedari juga sangat terpengaruh. Hal ini dapat menjadi faktor penghalang bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pengaruh yang timbul dari tingkat absensi yang sangat fluktuatif tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan pada PT Taman

Sriwedari. Perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan PT Taman Sriwedari yang maksimal. Jika semakin banyak karyawan yang bekerja secara maksimal, maka produktifitas yang dihasilkan oleh perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Keberhasilan dari kinerja karyawan dapat diukur dari kinerja yang dihasilkan. Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi penjualan yang dihasilkan dalam periode tahun 2021.

Tabel 1. 3 : Rekap hasil penjualan PT Taman Sriwedari periode tahun 2019 - 2022

No.	Bulan	Hasil Penjualan / Ton			
		2019	2020	2021	2022
1.	Januari	270	250	246	200
2.	Februari	300	225	250	260
3.	Maret	315	230	245	250
4.	April	289	198	235	230
5.	Mei	275	200	200	250
6.	Juni	250	205	189	200
7.	Juli	255	194	215	200
8.	Agustus	240	279	193	180
9.	September	300	260	185	230
10	Oktober	250	203	197	150
11.	November	213	217	180	150
12.	Desember	200	225	187	200
Jumlah		3.157	2.686	2.522	2.500

Sumber: Administrasi PT Taman Sriwedari Kediri Tahun 2019 - 2021

Dalam tabel 1.3 telah dipaparkan data hasil penjualan yang dilakukan oleh PT Taman Sriwedari Kediri dalam periode tahun 2019 -

2022. Berdasarkan tabel tersebut dalam kurun waktu tempat tahun perusahaan tampak mengalami penurunan hasil produksi. Dalam periode tahun 2020 hingga tahun 2021 hasil produksi penjualan tidak mencapai 3000 ton per tahunnya. Sedangkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan direktur dari PT Taman Sriwedari, beliau menjelaskan bahwa produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu satu tahun mampu mencapai angka 3000 Ton bahkan lebih untuk setiap produksinya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan hasil kinerja karyawan PT Taman Sriwedari pada periode tahun 2019 - 2022.

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4 : Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti ⁶

No.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Responden
1.	Sikap Mental	5
2.	Pendidikan	3
3.	Ketrampilan	6
4.	Kepemimpinan	11
5.	Tingkat Penghasilan	5
6.	Kedisiplinan	10
Total		40

Sumber: Hasil survey kepada responden PT Taman Sriwedari Kediri

Dalam tabel 1.4 dapat kita lihat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti yang

⁶ Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014)

paling mempengaruhi adalah kepemimpinan dan kedisiplinan. Dari 127 responden dilakukan observasi awal kepada 40 karyawan PT Taman Sriwedari Kediri, dapat dilihat dari 40 karyawan terdapat 11 karyawan yang memilih kepemimpinan dan 10 karyawan yang memilih kedisiplinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nur Hertanto pada UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo menunjukkan hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Sriwedari Kediri.

Menurut Siagan gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang identik dengan tipe kepemimpinan dari orang tersebut. Gaya kepemimpinan seseorang memiliki watak, kebiasaan, temperamen, dan kepribadian sendiri yang berbeda dan khas sehingga menjadi pembeda

⁷ Wahyu Nur Hertanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus Pada Karyawan Ukm Kopi Suroloyo Di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo)", (Jurnal Manajemen: 2017), 12

antara dirinya dengan orang lain.⁸ Selain itu, dalam hasil penelitian tersebut disiplin kerja juga menjadi hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siswandoko dan Darsono, disiplin adalah situasi yang menyebabkan dan mengakibatkan terjadinya suatu dorongan kepada karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai norma atau peraturan yang ditetapkan.⁹

Oleh karena itu dalam kelangsungan suatu perusahaan peran gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan agar tercipta kehidupan kerja yang baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang aktif, akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal serta tidak mengabaikan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT Taman Sriwedari yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari Kediri.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada PT Taman Sriwedari Kediri?
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT Taman Sriwedari Kediri?

⁸ Dian Narulita Trisna dan Suwignyo Widagdo, *“Kepemimpinan & Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru”*, (Ponorogo: Wade Group, 2017), 31

⁹ Darsono dan Siswandoko Tjahjuk, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 2”*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), 129

3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari Kediri?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari?
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari?
6. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada PT Taman Sriwedari Kediri
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT Taman Sriwedari Kediri
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari Kediri
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Sriwedari

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya yang terjadi pada PT. Taman Sriwedari Kediri.

2. Manfaat Praktis

a. Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi bahan kajian, sumber pemikiran, serta dapat menambah sumber referensi bagi para mahasiswa IAIN Kediri, terutama bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), program studi Ekonomi Syariah.

b. Obyek Penelitian

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan, serta dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan PT. Taman Sriwedari Kediri agar tercipta kinerja karyawan yang bekerja secara profesional.

c. Masyarakat

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk para masyarakat khususnya bagi peneliti lainnya untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang diperoleh dalam bidang ekonomi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang disusun dan perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis disusun berdasarkan

dengan kerangka berpikir yang menjadi jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Hipotesis kerja (*Hipotesis alternative*) biasa disingkat dengan H_a yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar variabel X (*independent*) dengan variabel Y (*dependent*). Sedangkan Hipotesis nol atau biasa disingkat dengan H_0 , menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel X (*independent*) dengan variabel Y (*dependent*).¹⁰ Berdasarkan pengertian tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Taman Sriwedari Kediri

Hipotesis H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Taman Sriwedari Kediri

2. Hipotesis H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Taman Sriwedari Kediri

Hipotesis H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Taman Sriwedari Kediri

3. Hipotesis H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Taman Sriwedari Kediri

¹⁰ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2019), 99

Hipotesis Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Taman Sriwedari Kediri

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian memberikan arahan agar terhindar dari pengumpulan data yang tidak perlu dan penelusuran kepustakaan juga bisa dilakukan secara lebih terfokus.¹¹ Dengan adanya ruang lingkup ini, maka diuraikan secara tegas dan spesifik tentang hal – hal yang akan diteliti dan hal – hal yang tidak diteliti. Oleh karena itu peneliti menerapkan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dari pemimpin dan karyawan yang bekerja di perusahaan PT Taman Sriwedari Kediri.
2. Lokasi penelitian ini bertempat pada PT Taman Sriwedari Kediri yang beralamat pada di Jl. Mataram, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.
3. Subyek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT Taman Sriwedari Kediri di Jl. Mataram, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.
4. Variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

¹¹ Solimun, “*Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty Dan Memenuhi Validitas Penelitian)*” ,(Malang: UB Press,2018),28

sebagai variabel bebas (*independent*), sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

G. Telaah Pustaka

Pada penelitian ini, dapat dilihat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Peran Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh Oleh Adella Hukmah Wanda Putri Mahasiswi UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2020

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 yang menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,2%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, variabel terikat adalah kinerja karyawan. Metode yang digunakan sama yaitu menggunakan uji regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh, sedangkan

subjek yang digunakan oleh peneliti adalah PT Taman Sriwedari Kediri.¹²

2. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab Gowa*, Oleh Zulfiani Mahasiswa Univesitas Muhammadiyah Makasar 2015.

Dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,310 dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,590 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.¹³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, variabel terikat adalah kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan uji regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu subjek yang digunakan berbeda. Pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab Gowa. Subjek yang digunakan oleh peneliti adalah PT Taman Sriwedari Kediri.

¹² Adella Hukmah Wanda P. Skripsi: *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh"*, (Aceh: UIN Ar – Raniry, 2020)

¹³ Zulfiani, Skripsi: *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab Gowa"*, (Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar, 2015)

3. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri)*, Oleh Nila Sari Mahasiswi Iain Kediri 2022

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin (X) tergolong dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 39,07 yang berada diantara skor 37,212 dan 40,928 dan variabel kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 40,11 yang berada diantara skor 38,261 dan 41,959. Dari hasil perhitungan korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,784 yang berarti korelasi kuat. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=9,696+0,778X$. Adapun hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antar disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai pengaruh sebesar 61,5%.¹⁴

Persamaan antara penelitian penulis dengan penelitian ini yaitu variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana, sedangkan peneliti menggunakan uji regresi berganda. Subjek yang digunakan oleh penelitian ini adalah pada Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri. Sedangkan

¹⁴ Nila Sari, Skripsi: “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri)*” (Kediri: Skripsi IAIN Kediri, 2022)

subjek yang digunakan peneliti adalah pada PT Taman Sriwedari Kediri.

4. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten* oleh Putri Anggi Widiyassari (2021) mahasiswi Universitas Widya Dharma.

Dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten. Variabel motivasi kerja paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.¹⁵

Persamaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terdapat pada variabel bebas. Pada penelitian ini terdapat

¹⁵ Putri Anggi widyasari, Skripsi: "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten*", (Klaten: Universitas Widya Dharma, 2021), 94

3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat 2 variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah pada PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten. Sedangkan subjek pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada PT Taman Sriwedari Kediri.

5. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi*, oleh Wahyuudi Ahmad Fathoni (2022) mahasiswa Universitas Islam Riau.

Dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji $t_{hitung} 3,863 >$ dari $t_{tabel} 1,685$ dengan taraf signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji $t_{hitung} 2,903 >$ $t_{tabel} 1,685$ dengan taraf signifikansi 0,006. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah menunjukkan angka koefisien 0,380 atau 38% yang artinya berhubungan kuat.¹⁶

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini yaitu variabel bebas yang digunakan sama – sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan sama yaitu

¹⁶ Wahyu Ahmad Fathoni, Skripsi: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi”*, (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2022)

dengan uji regresi berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah subjeknya. Subjek dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi di PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi. Sedangkan subjek penelitian yang digunakan peneliti adalah pada seluruh karyawan PT Taman Sriwedari Kediri.

H. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel – variabel yang telah didefinisikan, maka diperlukan definisi operasional dari masing – masing variabel dengan tujuan untuk pemahaman dan penelitian. Definisi dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah sebuah pola tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan tujuan untuk mempengaruhi kegiatan dari anggotanya.¹⁷

Tabel 3. 1 : Indikator Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan
1.	Sifat
2.	Kebiasaan
3.	Tempramen
4.	Kepribadian

Sumber: Menurut Kartini Kartono, dalam skripsi Rohma Nurlia (2017)¹⁸

¹⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2003),167

b. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan kemampuan dan kesadaran seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara teratur dan tekun dengan terus menerus sesuai dengan tugas dan aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁹

Tabel 3. 2 : Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1.	Kehadiran
2.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3.	Ketaatan Pada Standart Kerja
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5.	Bekerja Etis

Sumber: Menurut Veitzhal Rivai, dalam skripsi Reza Ananto (2015)²⁰

c. Kinerja Karyawan (Y)

Lijan Poltak Sinambela, dkk., mendefinisikan kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu.²¹

Tabel 3. 3 : Indikator Kinerja Karyawan

¹⁸ Rohma Nurlia, Skripsi: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung", (Lampung: Universitas Raden Intan Lampung, 2017), 21 - 22

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 334 – 335

²⁰ Reza Ananto, Skripsi: "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), 33

²¹ Ibid, 480 - 481

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Hubungan Antar Perseorangan

Sumber: Menurut Bernardin dan Russel, dalam buku Budaya Organisasi dan Kinerja²²

²² H.J. Bernardin & Russel JEA, "Human Resources Management", (New York : Mc Graw-Hill, 2003)