

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan)

SKRIPSI



Oleh :

UMI ROBIATUN HASANAH
NIM. 210716149

Pembimbing :

Dr. AJI DAMANURI, M.E.I.
NIP. 197506022002121003

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

ABSTRAK

Hasanah, Umi Robiatun. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.* **Skripsi,** Jurusan Ekonomi Syariah (ES) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing, Dr. Aji Damanuri, M.E.I.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Penelitian skripsi di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara teori dengan kehidupan nyata di lapangan. Di mana dalam teori disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Namun pada kenyataannya kinerja yang dijalankan kurang maksimal. Dalam penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu gaya pemimpin yang tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas, kurangnya pengawasan, perhatian dan arahan kepada karyawannya. Masalah dari disiplin kerja dibuktikan dengan keterlambatan masuk kerja, tidak memenuhi target. Berdasarkan rumusan masalah dari skripsi : (1) apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan?, (2) apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan?, (3) apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan?

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Sampel sensus dengan jumlah 30 responden, data yang diperoleh diolah menggunakan bantuan IMB SPSS 21. Pengolahan data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji deskripsi, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Berdasarkan uji t variabel X1 diperoleh nilai signifikan $0,055 > 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Berdasarkan uji t variabel X2 diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Berdasarkan Uji F diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
ISNTTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

No.	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Umi Robiatun Hasanah	210716149	Ekonomi Syariah	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BATIK MUKTI RAHAYU PLAOSAN MAGETAN)

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 17 April 2020



Mengetahui,
Kepala Jurusan Ekonomi Syariah

Unun Roudlotul Janah, M.Ag
NIP. 197507162005012004

Menyetujui,
Pembimbing

Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP. 197506022002121003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jerangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


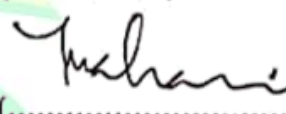

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan)
Nama : Umi Robiatun Hasanah
NIM : 210716149
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang
Agung Eko Purwanto, SE., MSi.
NIP. 197109232000031002
Penguji I
Dr. Sinta Maharani, M. AK.
NIP. 197905252003122002
Penguji II
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP. 197506022002121003


(.....)

(.....)

(.....)

Ponorogo, 17 April 2020

Mengesahkan,

Dekan F.E.B.I. IAIN Ponorogo


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag

NIP. 197207142000031005



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini

Nama : Umi Robiatun Hasanah

NIM : 210716149

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tests : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Batik Mukti Rahayu Plasasan Magelang).

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 08 Juni 2020

iain
P O N O R O G O

Penulis



Umi Robiatun Hasanah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

Jl. Pramuka 156 Ponorogo 6347 Telp. (0352) 481277

Website : www.iainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Umi Robiatun Hasanah
NIM : 210716149
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan)

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 08 Juni 2020

Penulis,

MITERAI
TIMPEL
291FCAHF369400354
6000
ENAM RIBURUPIAH
Umi Robiatun Hasanah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan dunia bisnis saat ini sangatlah pesat. Persaingannya pada sumber daya manusia. SDM atau Sumber daya manusia ialah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.¹ Manusia disebut juga karyawan ataupun pekerja, serta termasuk modal utama dalam menjalankan suatu usaha. Oleh karena itu, perlunya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²

Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting termasuk bagi organisasi yang terkecil sekali pun harus menciptakan karyawan atau departemen sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus.³ Untuk menjalankannya tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Sehingga semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

¹Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 15.

²Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Jakarta: Zanafa Publishing, 2018), 3.

³Ibid., 9-10.

Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi atau kinerja yang tinggi.⁴

Suatu organisasi maupun perusahaan, kinerja karyawan sangat penting karena maju mundurnya perusahaan bisa dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Namun kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Muhammad Busro faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: untuk faktor internal adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Untuk faktor eksternalnya yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 150.

⁵Fenny, Dwi Oktavia, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*", Skripsi: Universitas Bengkulu, 30.

terdapat di perusahaan tersebut.⁶ Namun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga melanggar aturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja serta kualitas dan kuantitas juga menurun. Adapula yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Melalui wawancara dengan Ibu Siswati mengatakan bahwa kinerja dalam Batik Mukti Rahayu masih belum maksimal dalam bekerja. Kurangnya maksimal dikarenakan sering terjadinya kesalahan dalam proses pembuatan batik. Kesalahannya yakni waktu yang dikerjakan sangat singkat, kurangnya tingkat ketelitian, kejujuran yang sangat kurang menyebabkan tuduhan antara karyawan. Yang dapat dijadikan teladan yang baik dalam bekerja hanyalah beberapa karyawan saja.⁷

Suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan serta menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha/bekerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.⁸ Pemimpin tentunya juga memiliki gaya kepemimpinan yang membuat perusahaan menjadi lebih baik dan berdampak

⁶Muhammmad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 94-95.

⁷Siswati, *Wawancara*, 11 Februari 2020.

⁸Fauzi dan Rita Irviani, *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi* (Yogyakarta: ANDI, 2018), 61.

pada bawahannya.

Definisi gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.⁹ Gaya atau model pemimpin ada yang disenangi bawahannya dan ada juga yang tidak disenangi. Jika, pemimpin memberikan gaya yang baik dan sesuai, maka kinerja bawahan juga akan meningkat baik pula. Namun seringkali pemimpin sudah memberikan kepemimpinan yang sesuai, namun bawahan masih ada yang semaunya sendiri. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan mengikutinya.

Dari teori diatas berbeda dengan kenyataan dilapangan, yakni dari karyawan batik yang bernama Ibu Suyati, mengatakan bahwa gaya kepemimpinannya yang kurang tegas, menyebabkan dalam bekerja karyawan semaunya sendiri dan merasa bebas. Tidak hanya itu, sifat pemimpin yang hanya diam, tidak berani menegur karyawan yang kurang sesuai serta tingkat keprihatinan yang masih dibutuhkan. Sehingga dengan gaya tersebut juga akan mempengaruhi karyawannya.¹⁰

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu 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

⁹Paul Hersey, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional* (Jakarta: t.p., 1994), 29.

¹⁰Suyati, *Wawancara*, 11 Februari 2020.

berlaku.¹¹ Tidak hanya itu disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.¹²

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika disiplin kerja tidak diperhatikan, maka tingkat kualitasnya akan menjadi menurun. Oleh karena itu, menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan.

Teori tersebut bertolak belakang dengan fakta dilapangan, dimana berdasarkan wawancara dengan Ibu Kamisah selaku karyawan Batik Mukti Rahayu. Ia mengatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan bukanlah pada tingkat disiplin kerja, namun karena faktor tingkat bonus, motivasi, dan juga pelatihan dan pengembangan diri yang dilakukan di Batik Mukti Rahayu.¹³ Namun kenyataannya banyak karyawan yang datang terlambat serta tidak

¹¹Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 5.

¹²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2001), 208.

¹³Kamisah, *Wawancara*, 11 Februari 2020.

memenuhi target hasil kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti ada tidaknya dan seberapa pengaruh gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja karyawan, serta seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan. Dan berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, tujuannya yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini terdapat dua macam, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu dalam bidang ekonomi syariah yang bermanfaat bagi pembaca, serta teori yang berhubungan maupun yang berpengaruh dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Sebagai bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda serta menjadi salah satu referensi bagi kepentingan akademisi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademik

Sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan sebagai salah satu referensi bagi kepentingan akademisi.

- b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan serta membandingkan teori dan praktik

mengenai pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Perusahaan

Dapat dijadikan referensi dan kontribusi pemikiran dalam acuan untuk menyempurnakan kinerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan untuk strategi optimalisasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam laporan penelitian ini, penulis membagi lima bagian. Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas arah dari penulisan penelitian ini. Sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Bab ini berisi tentang pengantar dari laporan penelitian, yaitu meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori. Bab ini berisi tentang hal-hal yang bersangkutan dengan teori yang akan dibahas dalam penelitian. Beberapa pokok pembahasan diantaranya adalah tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini berisi beberapa sub bab yaitu antara lain rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode pengolahan dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi hasil pengujian instrumen, pengujian deskripsi, hipotesis dan pembahasan.

BAB V Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran. Di dalam bab penutup ini meliputi pembahasan untuk menjelaskan serta menjawab pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara bahasa dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.¹⁴ Yang dimaksud dengan kinerja di sini merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata *performance* berarti “*The execution of an action*”. Menurut Henry Bosley Woolf *performance* berarti “*The execution of an action*”. Dari beberapa pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan dan melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku dalam bekerja.¹⁵

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan

¹⁴<https://kbbi.web.id/kinerja>, diakses pada 26 Februari 2020 pukul 20:29.

¹⁵Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 105.

tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹⁶ Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.¹⁷

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota ataupun karyawan yang mencerminkan adanya sesuatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia dalam pada organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pandi Afandi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai.

¹⁶Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Jakarta: Zanaf Publishing, 2018), 85.

¹⁷Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016), 269.

- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi dan tujuan tercapai.¹⁸

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Muhammad Busro sebagai berikut:

- 1) Faktor internal
 - a) Kemampuan intelektualitas
 - b) Disiplin kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Motivasi karyawan
- 2) Faktor eksternal
 - a) Gaya kepemimpinan
 - b) Lingkungan kerja
 - c) Kompensasi
 - d) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.¹⁹

¹⁸Ibid., 86-87.

¹⁹Muhammmad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 94-95.

c. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.²⁰

Adapun alasan dilakukannya penilaian kerja yaitu:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan
- 4) Suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan
- 5) Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

²⁰Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 87.

Manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan kerja
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.²¹

Banyak perusahaan atau organisasi yang mencari keunggulan bersaing melalui kinerja para pegawainya. Organisasi seperti ini, harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh pegawai atau yang lazim dikenal dengan istilah manajemen kinerja. Secara tradisional, sistem penilaian kinerja formal dipandang sebagai sarana utama untuk mengelola kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tidaklah datang dengan sendirinya. Kinerja haruslah dikelola oleh pemimpin. Seperti apakah kinerja seorang pegawai sebaiknya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara pegawai dengan pemimpin. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, pegawai

²¹Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 152.

akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Situasi dan kondisi seperti ini sudah tentu akan mengurangi kinerja.²²

Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

²²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 491.

- 7) *Intiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyngkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.²³

Menurut Ricky W. Griffin, bahwa dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- 1) Metode Objektif (*objektive methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus

²³Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 85-86.

maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.²⁴

Langkah-langkah penilaian kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara terbuka, jujur, dan objektif. Artinya penilai harus menganalisis seluruh aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh, terbuka, jujur, dan objektif akan mampu menghasilkan informasi-informasi yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan individu karyawan.

Berikut ini adalah langkah-langkah penilaian kinerja pegawai:²⁵

- 1) Melakukan pengukuran pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan
- 2) Apabila terdapat sebagian atau seluruh sasaran yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, maka dilakukan evaluasi terhadap perilaku atau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Evaluasi akan mendapatkan dua kemungkinan informasi, yaitu bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan pelaksanaan pekerjaan belum baik.
- 3) Apabila ternyata karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi sasaran-sasaran yang telah ditetapkan tidak tercapai, maka dapat

²⁴Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 153-154.

²⁵Ibid., 153-154.

disimpulkan bahwa yang menjadi penyebab tidak tercapainya sasaran adalah faktor situasi lingkungan strategis.

- 4) Apabila karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang seharusnya, maka yang menjadi penyebab dapat datang dari kompetensi yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan atau kurangnya dukungan organisasional.
- 5) Selanjutnya evaluasi terus dilakukan untuk mengidentifikasi aspek-aspek kompetensi atau dukungan organisasional yang menjadi penyebab tidak tercapainya sasaran, apakah aspek kompetensi intelektual, emosional dan spiritual, atau pimpinan, rekan kerja, peraturan, atau kebijakan organisasi.²⁶

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdapat tiga dimensi yang didalamnya terdapat indikator kinerja yaitu:

- 1) Dimensi hasil kerja, yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - (a) Kuantitas hasil kerja
 - (b) Kualitas hasil kerja
 - (c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja, yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - (a) Disiplin kerja
 - (b) Inisiatif
 - (c) Ketelitian

²⁶Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: ANDI, 2015), 311.

3) Sifat pribadi, yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- (a) Kepemimpinan
- (b) Kejujuran
- (c) Kreativitas.²⁷

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Pandi Afandi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*Leader*). Pemimpin (*Leader = Head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. *Leader* adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality outhorty*).²⁸ Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan serta menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha/bekerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.²⁹

Kepemimpinan merupakan salah satu pilar yang penting dalam lima pilar TQM (*Total Quality Management*) yang merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja mencapai

²⁷Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 89.

²⁸Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 48.

²⁹Fauzi dan Rita Irviani, *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi* (Yogyakarta: ANDI, 2018), 61.

tujuan perusahaan.³⁰ *Total Quality Management* dapat didefinisikan dari tiga kata yang dimilikinya yaitu: *Total* (keseluruhan), *Quality* (kualitas, derajat/tingkat keunggulan barang atau jasa), *Management* (tindakan, seni, cara menhandel, pengendalian, pengarahan).³¹

Kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya:

- 1) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.
- 3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
- 4) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memitivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
- 5) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.³²

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan

³⁰M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) Edisi Kedua* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), 199.

³¹<https://ipqi.org/definisi-unsur-prinsip-manfaat-program-total-quality-management-tqm/> , diakses pada tanggal 19 Februari 2020, Pukul 09.15.

³²Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Jakarta: Zanafa Publising, 2018), 103-104.

seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.³³

Definisi gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.³⁴ Tidak hanya itu gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.³⁵ Menurut M. Nur Nasution gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.³⁶

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian gaya kepemimpinan merupakan pola atau seni tingkah laku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

b. Tipe/Jenis/Macam Gaya Kepemimpinan

Cara atau gaya-gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya tidak sama. Hal ini disebabkan latar belakang dari pemimpin, organisasi, pengikut, dan lingkungan. Gaya kepemimpinan manapun yang dilakukan seorang pemimpin yang perlu, ia sukses mencapai tujuannya.

³³Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-Konsep Manajemen Personalia - Masa Kini* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 326.

³⁴Paul Hersey, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional* (Jakarta: t.p., 1994), 29.

³⁵Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 251.

³⁶Ibid., 210.

Gaya kepemimpinan menurut Malayu Hasibuan, adalah sebagai berikut³⁷:

1) Kepemimpinan Otoriter

Yaitu jika seorang pemimpin menganut sistem sentralisasi wewenang. Falsafah pemimpin, bawahan adalah untuk pemimpin (atasan) dan menganggap dirinya yang paling berkuasa, paling pintar dan mampu. Pengarahan bawahan dilakukan dengan cara instruksi atau perintah. Orientasi kepemimpinannya hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ia kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Pemimpin menganut sistem manajemen tertutup. Informasi dan kaderisasi kurang mendapat perhatiannya.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran, dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem manajemen terbuka (*open management*) informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian yang serius.

³⁷Ibid., 210.

3) Kepemimpinan Delegatif

Yaitu jika seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap, sehingga bawahan itu dapat mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan dengan agak bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁸

Dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada lima tipe gaya kepemimpinan menurut Siagian yakni:

1) Tipe pemimpin yang otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Yaitu:

(a) Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi, hingga cenderung hilang wibawa dirinya dan organisasi adalah identik.

(b) Ciri pertama tadi sering diikuti oleh ciri kedua, yaitu kegemarannya menonjolkan diri sebagai “penguasa tunggal” dalam organisasi. Tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial mampu menyaingi dirinya. Orang yang berpotensi demikian segera disingkirkannya.

³⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 205-206.

(c) Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang “keras” dan menjalankannya dengan sikap yang kaku.³⁹

2) Tipe pemimpin yang paternalistik

Banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis, tergolong pada tipe ini, terutama dalam organisasi yang dikelola dengan menggunakan norma-norma “tradisional”.

Ciri-cirinya dapat dikatakan merupakan penggabungan antara beberapa ciri negatif dan ciri positif.

- (a) Penonjolan keberadaannya sebagai simbol organisasi
- (b) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui
- (c) Memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahkan seolah-olah mereka masih anak-anak.
- (d) Sifat melindungi

3) Tipe pemimpin yang *laissez faire*

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan ‘aneh’ dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif.

- (a) Gaya santai yang bersangkutan dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu

³⁹Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 76.

dapat ditemukan penyelesaiannya. Dengan kata lain, pemimpin tipe ini tidak memiliki '*sens of crisis*'.

- (b) Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahan dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
- (c) Enggan mengenakan sanksi, apalagi yang keras terhadap bawahan yang menampilkan perilaku disfungsional atau menyimpan, tetapi sebaliknya, senang 'mengobral pujian'.⁴⁰

4) Tipe pemimpin yang demokratis

Tipe ini tidak bisa diterapkan secara konsisten dan terus-menerus terlepas dari situasi organisasi yang dihadapi dan terlepas dari karakteristik para bawahan yang dipimpin.

- (a) Mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian, berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi.
- (b) Gaya kepemimpinan yang demokratis rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para bawahannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional, dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu.
- (c) Mendorong para bawahan mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya, berupa ide,

⁴⁰Ibid., 78.

teknik, dan cara baru dan didorong agar tidak puas bekerja secara rutinistik atau mekanistik.

(d) Pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta merta bersifat menghukum.⁴¹

5) Tipe pemimpin yang kharismatik

(a) Mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

(b) Percaya diri yang besar, artinya para pemimpin yang kharismatik memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya, baik dalam arti berpikir maupun bertindak.⁴²

Menurut Stoner terdapat dua gaya kepemimpinan yang bisa digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas

Dalam gaya kepemimpinan itu seorang pemimpin akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpinnya. Kepemimpinan gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan dari pekerjaan yang hendak dicapai daripada perkembangan kemampuan bawahannya.

2) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja

⁴¹Ibid.,78.

⁴²Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 76-82.

Gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi pekerjaannya untuk bekerja dengan baik. Para pekerja diikutsertakan dalam mengambil keputusan yang menyangkut tugas. Dengan demikian, hubungan pekerja dan atasannya dapat terjaga dengan baik, saling percaya, dan saling mempercayai.⁴³

c. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Struktur prakarsa (*initiating structure*) dengan indikator:
 - (a) Mengorganisasikan kerja
 - (b) Hubungan kerja
 - (c) Tujuan
- 2) Pertimbangan (*consideration*) dengan indikator:
 - (a) Saling percaya
 - (b) Menghargai gagasan bawahan
 - (c) Tingkat kepedulian yang tinggi.⁴⁴

Indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu menurut Muhammad Busro.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa *discipline* yang berasal dari kata *discipline* yang berarti murid, pengikut, penganut atau seseorang yang menerima

⁴³Fauzi dan Rita Irviani, *Pengantar Manajemen Edisi Revisi* (Yogyakarta: ANDI, 2018), 62.

⁴⁴Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia, 2018), 251.

pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Dapat berarti peraturan yang harus diikuti; bidang ilmu yang dipelajari; ajaran; hukum atau etika-norma-tata cara bertingkah laku. Disiplin kerja ialah peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi.⁴⁵

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁶

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.⁴⁷

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya, disimpulkan bahwa:

- 1) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma soaial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

⁴⁵Sindu Mulianto, Eko Ruddy Chyadi dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), 171.

⁴⁶Abdurrahman Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Mnausia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 172.

⁴⁷Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 12.

- 2) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.⁴⁸

Jadi, dapat disimpulkan dari pengertian diatas disiplin kerja adalah suatu ketaatan pada peraturan atau tata tertib yang digunakan untuk mempertahankan eksistensinya serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

b. Fungsi Disiplin Kerja⁴⁹

- 1) Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.
- 2) Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
- 3) Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

⁴⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kinerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 335.

⁴⁹Pandi Afandi, *Manajeen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, 19-20.

- 4) Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

c. Pendekatan Disiplin Kerja⁵⁰

Dalam pendekatan disiplin kerja, dibagi menjadi tiga pendekatan yaitu:

1) Pendekatan disiplin modern

Mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin tradisional

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

⁵⁰Ibid.,

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.⁵¹

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi.⁵²

e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

⁵¹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, 19-20.

⁵²Ibid., 20-21.

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - (a) Masuk kerja tepat waktu
 - (b) Penggunaan waktu secara efektif
 - (c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - (a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - (b) Target pekerjaan
 - (c) Membuat laporan harian.⁵³

B. Studi Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu dalam penelitian ini bersumber pada penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

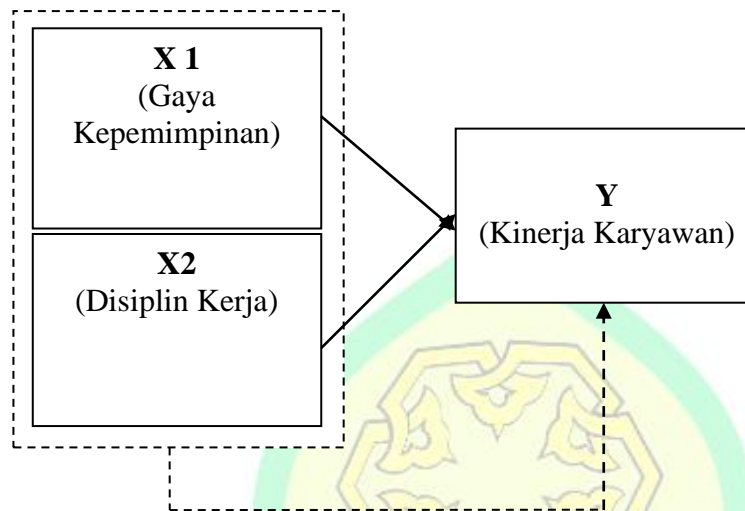
No	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel Dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sabdo Teguh Prakoso (2016)	150 sampel dan tahun 2016.	Variabel dependen: Kinerja karyawan. Variabel independen: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Metode Analisis: regresi linier berganda.	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.

⁵³Ibid., 21.

2	Jimy Patrick (2017)	50 sampel dan tahun 2017.	Variabel dependen: Kinerja pegawai. Variabel independen: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Metode Analisis: regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh Yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
3	Rahma Fitha (2017)	37 sampel dan tahun 2017	Variabel dependen: Kinerja karyawan. Variabel independen: Kepemimpinan dan disiplin kerja. Metode Analisis: regresi linier berganda.	Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai .
4	Cahyo Adi Nugroho (2015)	100 sampel dan tahun 2015.	Variabel dependen: Kinerja pegawai. Variabel independen: Gaya kepemimpinan Dan disiplin kerja. Metode Analisis: regresi linier berganda.	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY .
5	Muhammad Ashari. S (2016)	50 sampel dan tahun 2015.	Variabel dependen: Kinerja pegawai. Variabel independen: motivasi dan disiplin kerja. Metode Analisis: regresi linier berganda.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:



= Parsial
= Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵⁴

Berdasarkan uraian diatas maka penulis telah menyusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

H₁: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 64.

H₀: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

Hipotesis 2

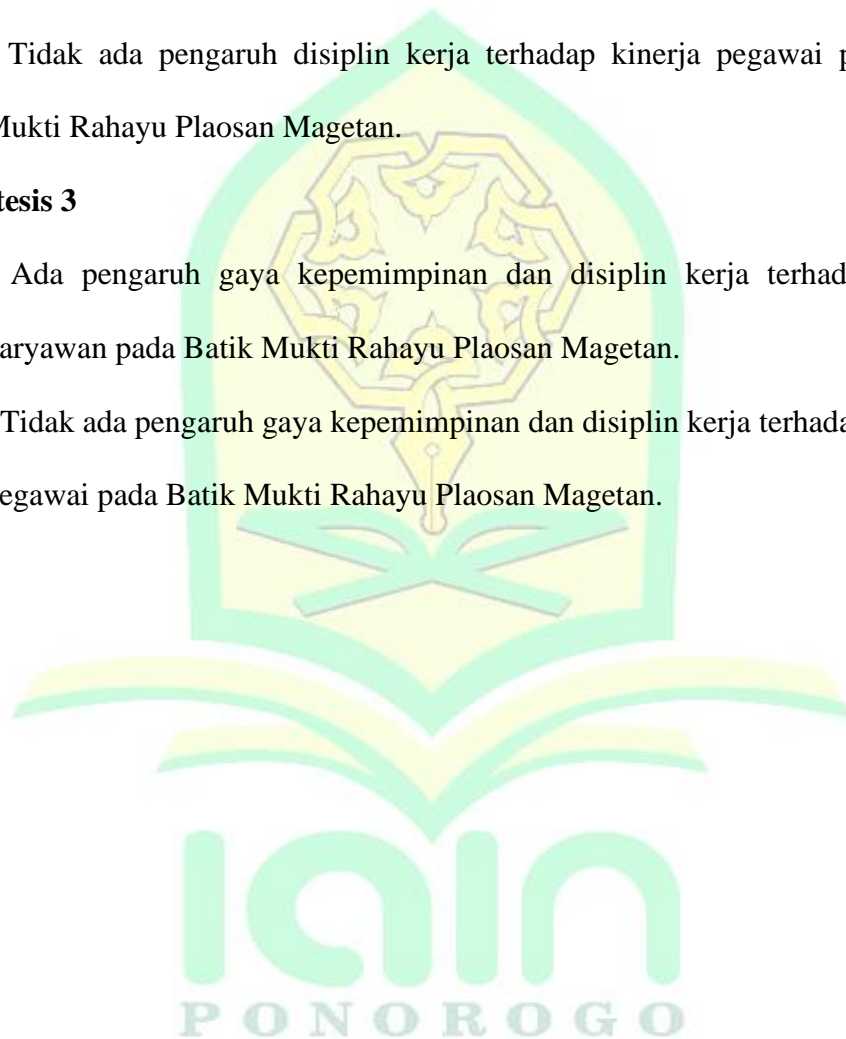
H₂: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

H₀: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

Hipotesis 3

H₃: Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

H₀: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Variabel tersebut tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.⁵⁵ Data yang dikumpulkan adalah data dari kuesioner yang diambil sendiri oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari responden.

B. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan, yang beralamatkan di Dk. Papringan RT.24/RW.04, Ds. Sidomukti, Kec. Plaosan, Kab. Magetan. Periode Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai bulan April 2020.

⁵⁵Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS, 2015)., 89.

C. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian pada dasarnya merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan matang-matang hal-hal yang akan dilakukan, serta dapat pula dijadikan dasar penilaian oleh peneliti terhadap kegiatan penelitian. Adapun rancangan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan berbentuk angka dan analisis statistik.⁵⁶

Rancangan penelitian atau *research design* dalam arti umum atau luas meliputi seluruh proses penelitian yang dilakukan dari mengajukan pertanyaan penelitian hingga ditemukan jawaban pertanyaan penelitian.⁵⁷ Rancangan penelitian adalah semacam strategi untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Jika yang digunakan bukan rancangan yang seharusnya, kemungkinan besar hipotesisnya tidak terbukti kebenarannya. Tidak terbuktinya kebenaran hipotesis penelitian mungkin pula disebabkan karena rancangan penelitian yang digunakan kurang tepat.⁵⁸

Penelitian kuantitatif ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS, sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti sesuai atau

⁵⁶Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 100.

⁵⁷Ulber Silalah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 97.

⁵⁸Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 43.

tidak.⁵⁹

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Subyek penelitian yang akan penulis teliti adalah karyawan Batik Mukti Rahayu. Obyek penelitian yang akan diteliti meliputi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel independen) apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan manakah kedua objek tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan (variable dependen). Penelitian ini akan dilakukan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Terdapat variabel penelitian, yang didefinisikan sebagai suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan.⁶⁰ Variabel penelitian digolongkan menjadi dua, yakni :

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) atau bisa dikatakan sebagai variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.⁶¹ Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).

⁵⁹Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 14.

⁶⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 38.

⁶¹Ibid., 39.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel yang dipengaruhi oleh atau yang. Variabel dependent (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah gambaran peneliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasuki unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel.⁶² Definisi operasional dari variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel indikator berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Indikator	Indikator Pertanyaan	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X1)	Dimensi struktur prakarsa: a. Mengorganisasi kerja b. Hubungan kerja c. Tujuan Dimensi Pertimbangan: a. Saling percaya b. Menghargai gagasan bawahan c. Tingkat kepedulian	1. Pemimpin memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan <i>skill</i> nya 2. Pemimpin selalu mengajak bawahannya bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran kegiatan 3. Pemimpin memberikan kebebasan dalam batasan antara atasan dan bawahan 4. Pemimpin memberikan contoh hubungan komunikasi yang baik kepada bawahannya 5. Pemimpin	Muhammad Busro (2018)

⁶²Bambang Prasetyo Dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 90.

		<p>mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi</p> <p>6. Pemimpin selalu mengajarkan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama</p> <p>7. Pemimpin memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menjalankan perusahaan</p> <p>8. Pemimpin selalu was- was atau penuh kecurigaan apa yang dilakukan bawahannya</p> <p>9. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam menyampaikan gagasan</p> <p>10. Pemimpin mengikut sertakan bawahannya dalam mengambil suatu keputusan</p> <p>11. Pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap bawahannya untuk bekerja dengan baik</p> <p>12. Pemimpin selalu peduli kepada bawahannya jika ada yang menyalahi aturan</p>	
Disiplin Kerja (X2)	Dimensi Ketaatan waktu: a. Masuk kerja tepat waktu	1. Saya selalu datang tepat waktu dalam masuk kerja (menaati peraturan jam 07.30 WIB)	Pandi Afandi (2018)

	<p>b. Penggunaan waktu secara efektif</p> <p>c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja</p> <p>Dimensi tanggung jawab kerja:</p> <p>a. Mematuhi semua aturan organisasi perusahaan</p> <p>b. Target pekerjaan</p> <p>c. Membuat laporan harian</p>	<p>2.Saya selalu pulang tepat waktu pada saat jam pulang kerja</p> <p>3.Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja</p> <p>4.Saya tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja</p> <p>5.Saya tidak pernah mogok kerja</p> <p>6.Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan yang penting</p> <p>7.Saya selalu bekerja sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang telah ditetapkan</p> <p>8.Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai bidangnya</p> <p>9.Saya mampu menyelesaikan jumlah target yang telah ditentukan perusahaan</p> <p>10.Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan</p> <p>11.Saya selalu mencatat laporan harian setelah menyelesaikan pekerjaan</p> <p>12.Saya tertib dan sesuai dalam membuat</p>	
--	---	--	--

		laporan harian tidak menunda-nundanya.	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Dimensi hasil kerja:</p> <p>a. Kuantitas hasil kerja</p> <p>b. Kualitas hasil kerja</p> <p>c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</p> <p>Dimensi Perilaku kerja:</p> <p>a. Disiplin kerja</p> <p>b. Inisiatif</p> <p>c. Ketelitian</p> <p>Dimensi sifat pribadi:</p> <p>a. Kepemimpinan</p> <p>b. Kejujuran</p> <p>c. Kreativitas</p>	<p>1.Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai</p> <p>2.Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan</p> <p>3.Saya merasa puas karena perusahaan memberikan umpan balik atas rating yang saya capai</p> <p>4.Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik</p> <p>5.Saya dapat bekerja tanpa membuang-buang waktu secara sia-sia</p> <p>6.Saya menghasikan target pekerjaan secara tepat waktu</p> <p>7.Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dan segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab</p> <p>8.Saya selalun tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>9.Jika memperoleh suatu informasi langsung menyampaikannya kepada atasan</p> <p>10.Saya mampu</p>	Pandi Afandi (2018)

		<p>berinisiatif dalam berusaha</p> <p>11.Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan berhati-hati sehingga tidak terdapat kesalahan</p> <p>12.Saya selalu meneliti ulang dalam hasil pekerjaan</p> <p>13.Saya dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan dari karyawan yang lainnya</p> <p>14.Saya dapat mempengaruhi karyawan yang lain</p> <p>15.Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan</p> <p>16.Saya selalu melakukan pekerjaan secara mandiri dan terbuka pada pendapat orang lain</p> <p>17.Saya terampil dan memiliki kecerdasan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan</p> <p>18.Saya selalu menuangkan ide-ide baru dalam melaksanakan</p>	
--	--	---	--

		pekerjaan	
--	--	-----------	--

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Penetapan kualitas dan karakteristik ini bertujuan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan yang berjumlah 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sebelumnya telah ditetapkan oleh peneliti.⁶⁴ Adapun sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan jenis dan sumber data yang digunakan. Menurut Sugiyono ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500.⁶⁵ Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik sensus/sampling total, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D ...* 80.

⁶⁴Ibid., 81.

⁶⁵Ibid., 91.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Angket (*Kuesioner*)

Angket adalah instrumen atau alat perantara berupa pertanyaan maupun pernyataan dari peneliti yang biasanya ditujukan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan angket tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Dalam angket ini berisi tentang pernyataan-pernyataan untuk responden yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi maupun ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁶⁶ Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara bebas terpimpin, yakni wawancara yang dilakukan dengan membawa pedoman yang berisikan garis besar mengenai hal-hal yang akan ditanyakan, tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan. Adapun objek wawancaranya adalah ketua dan karyawan pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan untuk mengetahui profil dan informasi-informasi penting lainnya.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D ...* 231.

memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.⁶⁷ Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur terhadap nilai variabel yang diteliti. Oleh karenanya jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian bergantung kepada jumlah variabel yang diteliti. Selain itu, setiap instrumen harus mempunyai skala, hal ini dikarenakan instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.⁶⁸

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁶⁹

Penelitian ini menggunakan 5 pilihan skala dalam menentukan sikap, pendapat, maupun persepsi responden. Karyawan yang merupakan responden penelitian hanya cukup memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun jawaban dan skor yang digunakan dalam skala pengukurannya sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

⁶⁷Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), 46.

⁶⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D ...* 92.

⁶⁹Ibid., 93.

Setuju (ST)	= 4
Ragu-Ragu (RG)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.⁷⁰ Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Kriteria r table dalam penelitian ini dicari pada ketentuan $N - 2 = 30 - 2 = 28$ pada taraf signifikansi 5 % didapatkan r table sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap

⁷⁰Ibid., 121.

seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.⁷¹ Reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

I. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi data. Dengan uji normalitas dapat diketahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai ditribusi normal. Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test. Dengan ketentuan jika nilai sig>0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.⁷²

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk tujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ditemukan atau terdapat kesalahan pengganggu pada periode t dengan residual pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi ini sendiri muncul karena observasi berurutan sepanjang waktu serta berkaitan satu sama lain. Untuk mengdianogsis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji Durbin Watson (uji DW).⁷³

⁷¹Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Putaka Baru Press, 2015), 110.

⁷²Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 93.

⁷³Sulianto, *Ekonometrika Terapan Teori & Aplikasi Dengan SPSS* (Yogyakarta: Ani Publisher, 2011), 166.

Tabel 3.2
Deteksi Adanya Autokorelasi
Dengan Kriteria Durbin Watson⁷⁴

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi pos	No decision	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada kolerasi negatif	No decision	$4 - dU < d < 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Terima	$dU < d < 4 - dU$

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu uji yang diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinieritas merupakan syarat semua uji kausalitas. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁷⁵

d. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varian variabel dalam model tidak sama. Uji ini menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas yang

⁷⁴Maulida Nurhidayati, *Modul Statistik II (Analisis Data Dengan SPSS)*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, tp.th), 7.

⁷⁵Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, 103.

digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Glejser. Uji Glejser meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0.05 maka disimpulkan model tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁶

e. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier, bila signifikansi kurang dari 0,05.⁷⁷

Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y. kaidah dalam pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $p\text{-value} < \alpha$, maka (garis regresi non linier)
- 2) Apabila $p\text{-value} > \alpha$, maka (gari regresi linier)⁷⁸

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda adalah untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda merupakan salah satu teknik analisis data yang sering digunakan dalam mengolah multivariabel. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai

⁷⁶Ibid., 103.

⁷⁷Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponorogo: Wade Group, 2017), 175.

⁷⁸Andhita Dessy Wulandari, *Aplikasi Statistika Parametrik*, (Yogyakarta : Pustaka Felicha, 2016), 55.

berikut:⁷⁹

$$Y_i = a_i + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

b₁-b₂ = Koefisien Regresi X1, X2

a = Konstanta

e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun pengambilan kesimpulan:

Jika Sig > 0,05 maka H₀ diterima .

Jika Sig < 0,05 maka H₀ ditolak

Atau dengan cara

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.⁸⁰

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

⁷⁹Ibid., 215.

⁸⁰Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 196.

dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.⁸¹

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah.⁸²

⁸¹Alghifari, *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis* (Yogyakarta: AMP YKN, 2003), 231.

⁸²V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 164.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan⁸³

Magetan berpotensi dalam bidang pertanian. Mayoritas warga Kabupaten Magetan bekerja sebagai petani. Kecamatan Plaosan merupakan salah satu kecamatan yang memiliki potensi pertanian tertinggi dibandingkan dengan kecamatan lainnya, maka dari itu mayoritas penduduk kecamatan Plaosan bekerja sebagai petani.

Desa Sidomukti merupakan desa yang terletak di Kecamatan Plaosan, Kabupaten Magetan. Daerah pegunungan dengan ketinggian 600 m di atas permukaan laut dengan curah hujan rata-rata 700 mm setiap tahun dan suhu 29°C. Kondisi geografisnya memungkinkan bambu untuk tumbuh. Bambu dapat tumbuh dengan baik pada ketinggian 0-1500 m dari permukaan laut. Terdapat tumbuhan bambu yang tumbuh disepanjang jalan menuju Desa Sidomukti. Kondisi ini mendukung dimanfaatkan oleh masyarakat untuk membuat suatu hal yang bersifat ekonomis.⁸⁴

Banyaknya bambu yang tumbuh disekitar dimanfaatkan oleh masyarakat untuk dijadikan anyaman yang bernilai ekonomis seperti capil, tampah, tumbu dan beberapa bentuk yang lain. Bambu juga menjadi sumber inspirasi dalam pembuatan motif Batik Sidomukti.

⁸³Siswati, *Wawancara*, 31 Maret 2020.

⁸⁴Ibid.,

Desa Sidomukti merupakan desa pembatik, sekitar tahun 1970 dikerjakan oleh para wanita. Bahwa sebenarnya batik khas Magetan *Pring Sedapur* atau Sidomukti sudah ada sejak tahun 1970-an serta hampir semua warga bisa membatik. Setelah tahun 1970 Industri Batik Sidomukti mengalami kepunahan dikarenakan tidak mampu bersaing dengan industri rumahan lainnya, seperti industri makanan, kerajinan kulit dan anyaman.

Batik merupakan salah satu kebudayaan asli Indonesia yang harus dilestarikan oleh masyarakat. Tingkat pendapatan ekonomi masyarakat Desa Sidomukti tergolong rendah. Mayoritas warga bekerja sebagai petani karena didukung oleh alam sekitar yang berpotensi akan pertanian. Tanaman pokok yang ditanam adalah padi dan beberapa sayuran, seperti kubis dan wortel. Selain itu, warga Desa Sidomukti mempunyai pekerjaan lain yaitu menganyam.⁸⁵

Bambu yang banyak tumbuh di Desa ini dimanfaatkan untuk mencari rezeki. Mayoritas ibu rumah tangga bekerja sebagai penganyam yang dilakukan siang dan malam menjadi beberapa benda seperti, caping, topi, baki, kap lampu, tempat tisu, tempat buah, dan tempat koran. Hasil perbulan yang didapatkan oleh warga terbilang hanya sekedar cukup untuk kebutuhan sehari-hari.⁸⁶

Pada tahun 1999 seorang Kepala Desa yang bernama Tikno bernisiatif untuk mendirikan kembali industri batik dengan tujuan pelestarian kebudayaan nenek moyang sekaligus sebagai upaya peningkatan penghasilan warga.

⁸⁵Ibid.,

⁸⁶Ibid.,

Kemudian Kepala Desa Sidomukti melakukan kerjasama dengan pemerintah setempat untuk merealisasikan gagasan pendirian Industri Batik *Pring* Sidomukti.

Keprihatinan terhadap budaya nenek moyang yang terlupakan dan rendahnya perekonomian masyarakat cukup beralasan dalam pendirian industri ini. Selain peningkatan status sosial perempuan Desa Sidomukti juga ikut menjadi pertimbangan. Warga Desa ini tergolong pada golongan menengah ke bawah jika dilihat dari segi pendidikan terakhir dan pendapatan perbulan. Pak Tikno bersama warga bertekad untuk memperbaiki taraf hidup dengan menambah keterampilan dan potensi akan daerah yang dimiliki.

Pada tahun 2002 gagasan tersebut baru dapat terealisasikan setelah dilakukan beberapa pelatihan kepada para warga yang kemudian dinamakan dengan KUBE Mukti Rahayu. Pada tahun 2002 pemerintah memberikan bantuan berupa pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial setempat, Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Dinas Koperasi. Pelatihan ini diikuti oleh warga Desa Sidomukti mulai dari kalangan muda sampai kalangan tua dan kalangan nenek-nenek mantan pembatik.⁸⁷

2. Visi dan Misi Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan⁸⁸

Visi :

Melestarikan dan menumbuhkan tradisi batik Indonesia sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada

⁸⁷Ibid.,

⁸⁸Siswati, *Wawancara*, 31 Maret 2020.

khususnya dan menumbuhkan industri kerajinan batik Indonesia pada umumnya.

Misi :

- a. Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui lingkungan tempat kerja dan tempat tinggal yang bersih dan sehat, pemberian upah yang wajar sesuai dengan keahlian dan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan.
- b. Meningkatkan kualitas dan daya saing yang berpotensi untuk memasuki pasar global.
- c. Memperkaya desain motif untuk menambah perbedaan motif-motif tradisional yang sudah ada dan memasyarakat
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang industri kerajinan batik dengan cara mendidik tenaga-tenaga terampil dan produktif yang diambil dari daerah-daerah di luar pusat pengrajin batik.
- e. Berbagi ilmu dan informasi tentang berbagai proses batik bagi pengrajin batik di daerah-daerah tertentu yang ingin mengembangkan industri kerajinan batik.

3. Struktur Organisasi Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan⁸⁹

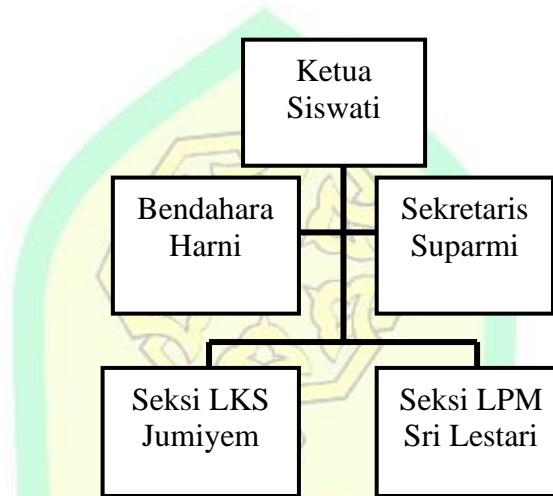
Untuk memperlancar tugas-tugasnya, maka sebuah lembaga atau organisasi memerlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada didalam lembaga atau organisasi tersebut.

⁸⁹Harni, Wawancara, 31 Maret 2020.

Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan mempunyai struktur organisasi didalamnya. Berikut ini adalah struktur organisasi di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan⁹⁰:

Struktur Organisasi

Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan**

4. Job Deskripsi⁹¹

a. Ketua

Ketua yang dimaksud disini adalah pemimpin. Dalam perusahaan Batik, seorang pemimpin bertugas memimpin perusahaan dan bertanggung jawab terhadap seluruh kelangsungan perusahaan dalam menjalankan tugas. Selain itu seorang pemimpin tertinggi dalam suatu badan perusahaan bertugas mengembangkan serta memajukan perusahaannya. Kemudian pimpinan perusahaan juga bertugas membuat perencanaan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan.

⁹⁰Ibid.,

⁹¹Ibid.,

b. Bendahara

Bendahara sebagai wewenang mengelola semua pendapatan dan pengeluaran yang terjadi di dalam sentra batik ini dan juga bewewenang membagikan gaji untuk anggota-anggotanya. Atau mengatur segala transaksi keluar masuknya keuangan.

c. Seketaris

Yaitu yang berhak menulis semua tentang batik, mulai dari pemesanan, absen karyawan, dan lain-lain.

d. Seksi LKS

LKS yakni Lembaga Kesejahteraan Sosial. Tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial. Serta fungsinya LKS yaitu Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial, penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas.

e. Seksi LPM

LPM Yakni kepanjangan dari Lembaga Pemberdayaan Masyarakat. Tugas pokoknya melakukan pemberdayaan masyarakat Desa, ikut serta dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.

5. Daftar Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan⁹²

Tabel 4.1

Daftar Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan

No	Nama Karyawan
1.	Siswati
2.	Umiati
3.	Juminah
4.	Suparmi
5.	Lanjar
6.	Minarsih
7.	Tuminah
8.	Jumini
9.	Purwati
10.	Suyati
11.	Katmini
12.	Sri H
13.	Katemi
14.	Suratmi A
15.	Kamisah
16.	Marmi
17.	Sri L
18.	Istiarsih
19.	Suratmi B
20.	Suminah
21.	Semi
22.	Nurul A
23.	Mariati
24.	Harti
25.	Dian
26.	Watini
27.	Indarti
28.	Nurul H
29.	Jumiyem
30.	Harni

⁹²Suminah, *Wawancara*, 31 Maret 2020.

B. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari instrument penelitian pada variabel X₁, X₂, dan Y dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	GK1	0,645	0,361	Valid
2.	GK2	0,778	0,361	Valid
3.	GK3	0,787	0,361	Valid
4.	GK4	0,613	0,361	Valid
5.	GK5	0,619	0,361	Valid
6.	GK6	0,658	0,361	Valid
7.	GK7	0,787	0,361	Valid
8.	GK8	0,558	0,361	Valid
9.	GK9	0,749	0,361	Valid
10.	GK10	0,398	0,361	Valid
11.	GK11	0,613	0,361	Valid
12.	GK12	0,619	0,361	Valid

Berdasarkan tabel data 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa 12 pernyataan (GK1, GK2, GK3, GK4, GK5, GK6, GK7, GK8, GK9, GK10, GK11, GK12) menyatakan keseluruhan dari Rhitung > 0,361. Artinya semua item untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	DK1	0,618	0,361	Valid
2.	DK2	0,514	0,361	Valid
3.	DK3	0,479	0,361	Valid

4.	DK4	0,416	0,361	Valid
5.	DK5	0,371	0,361	Valid
6.	DK6	0,501	0,361	Valid
7.	DK7	0,492	0,361	Valid
8.	DK8	0,425	0,361	Valid
9.	DK9	0,553	0,361	Valid
10.	DK10	0,491	0,361	Valid
11.	DK11	0,443	0,361	Valid
12.	DK12	0,685	0,361	Valid

Berdasarkan tabel data 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa 12 pernyataan (DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, DK6, DK7, DK8, DK9, DK10, DK11, DK12) menyatakan keseluruhan dari Rhitung > 0,361. Artinya semua item untuk disiplin kerja (X2) adalah valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1.	K1	0,777	0,361	Valid
2.	K2	0,510	0,361	Valid
3.	K3	0,476	0,361	Valid
4.	K4	0,543	0,361	Valid
5.	K5	0,541	0,361	Valid
6.	K6	0,538	0,361	Valid
7.	K7	0,503	0,361	Valid
8.	K8	0,502	0,361	Valid
9.	K9	0,441	0,361	Valid
10.	K10	0,510	0,361	Valid
11.	K11	0,738	0,361	Valid
12.	K12	0,487	0,361	Valid
13.	K13	0,412	0,361	Valid
14.	K14	0,492	0,361	Valid
15.	K15	0,392	0,361	Valid
16.	K16	0,362	0,361	Valid
17.	K17	0,491	0,361	Valid
18.	K18	0,622	0,361	Valid

Berdasarkan tabel data 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa 18 pernyataan (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18) menyatakan keseluruhan dari Rhitung > 0,361. Artinya semua item untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari instrument penelitian pada variabel X1, X2 dan Y disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	12

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,715	12

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilita Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	18

Tabel 4.8
Hasil Rekap Uji Reliabilitas

No	Variabel	CA	Batas	Keputusan
1.	X1	0,879	0,6	Reliabel
2.	X2	0,715	0,6	Reliabel
3.	Y	0,825	0,6	Reliabel

Dari data yang disajikan pada table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel (X1, X2, dan Y) lebih dari 0,6. Sehingga item pada pertanyaan yang diajukan reliabel semua.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

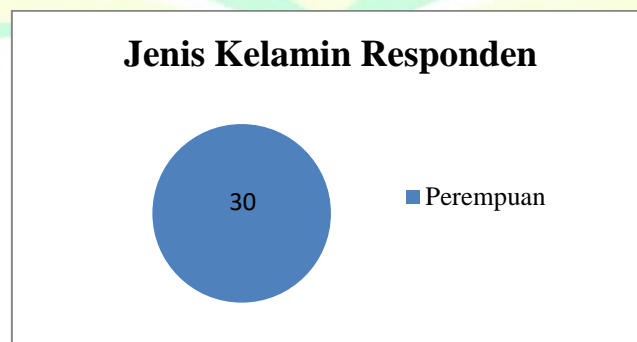
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi jenis kelamin responden seluruhnya perempuan. Berikut tabelnya :

Tabel 4.9
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Banyak	Presentase %
1.	Perempuan	30	100
	JUMLAH	30	100%

Untuk mempermudah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

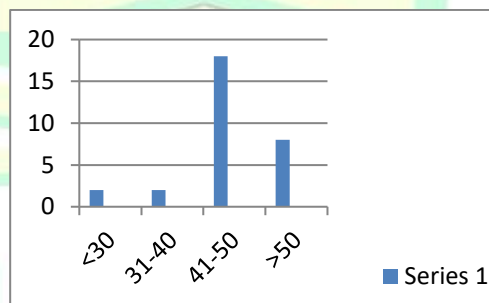
Deskripsi umur responden terbagi menjadi 4 kelompok diantaranya adalah responden dengan usia <30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan >50

tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.10
Usia Responden

No	Umur	Banyak	Presentase %
1.	<30 tahun	2	6,7%
2.	31-40 tahun	2	3,3%
3.	41-50 tahun	18	60,0%
4.	>50 tahun	8	30,0%
	JUMLAH	30	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.10 di atas dapat digambarkan pada diagram berikut:



Gambar 4.3 Tingkat Usia

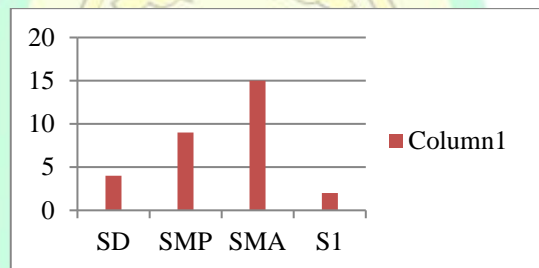
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi Pendidikan terakhir terbagi dalam 4 kelompok yakni SD-sederajat, SMP-sederajat, SMA-sederajat, S1-sederajat. Adapun deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No.	Responden	Banyak	Presentase %
1.	SD	4	13,3%
2.	SMP	9	30,0%
3.	SMA	15	50,0%
4.	S1	2	6,7%
	JUMLAH	30	100%

Berdasarkan deskripsi tabel 4.11 diatas, Tingkat Pendidikan Terakhir dapat digambarkan dalam diagram berikut :



Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan

D. Hasil Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54349555
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,063
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,416
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.13
Hasil Rekap Uji Normalitas

	Kolmogorov Smirnov	Z	
Unstandardized Residual	Statistik	N	Sig
	0,361	30	0,995

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji normalitas residual sebesar 0,995 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H_0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,428	,385	2,63602	1,891

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.15 Hasil Rekap Uji Autokorelasi

Nilai DW	Tabel DW		Ket
	Du	4-dU	
1,891	1,567	2,433	Tidak ada Autokorelasi

$$dw=1,891$$

$$dU= 1,567$$

$$4-dU= 2,433$$

Gambar 4.5 Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, banyaknya variabel Independen yang digunakan

adalah 2 dengan banyak data adalah 30 sehingga, $k-2$ dan $n=30$. Dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha= 0,005$ diperoleh nilai $dU=1,567$ dan $dL=1,891$.

Hasil perhitungan nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi pada table 4.10 diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 2,433 terletak di antara nilai dU (1,567) dan nilai $4-dU$ (2,433) sehingga disimpulkan tidak terjadi kasus autokorelasi pada model regresi, dengan demikian asumsi non autokorelasi telah terpenuhi.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34,994	9,380		3,731	,001		
X1	,170	,085	,297	2,006	,055	,966	1,036
X2	,651	,182	,530	3,578	,001	,966	1,036

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.17
Hasil Rekap Uji Multikolinieritas

No.	Vrbl	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	X1	0,966	1,036	Non-Multikolinieritas
2.	X2	0,966	1,036	Non-Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF pada X1 dan X2 independent kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi berganda bebas dari multikolinieritas, dengan demikian asumsi non

multikolinieritas telah terpenuhi.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,994	9,380		3,731	,001
X1	,170	,085	,297	2,006	,055
X2	,651	,182	,530	3,578	,001

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.19
Hasil Rekap Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keputusan
X1	0,55	Tidak ada pengaruh
X2	0,01	Ada pengaruh

Jika $\text{sig} > \alpha$ maka tidak ada pengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual maka terjadi kasus heteroskedastisitas. Sedangkan X2 berpengaruh terhadap harga mutlak residual maka tidak terjadi kasus heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa asumsi non heteroskedastisitas terpenuhi.

e. Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.20
Hasil Uji Linieritas Variabel X1 Terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KIN ERJ A * GK	(Combined)	124,033	14	8,860	,652	,785
	Between Groups	51,289	1	51,289	3,774	,071
	Linearity	72,745	13	5,596	,412	,942
	Deviation from Linearity	203,833	15	13,589		
Within Groups		327,867	29			
Total						

Berdasarkan tabel 4.20 didapatkan nilai $p\text{-value} > \alpha$, atau nilai Deviation Linearity Sig sebesar 0,942 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja pegawai (Y) atau garis non regresi linier.

Tabel 4.21
Hasil Uji Linieritas Variabel X2 Terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KI N ER JA * D K	(Combined)	256,900	9	28,544	8,044	,000
	Between Groups	112,290	1	112,290	31,646	,000
	Linearity	144,610	8	18,076	5,094	,001
	Deviation from Linearity	70,967	20	3,548		
Within Groups		327,867	29			
Total						

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan nilai $p\text{-value} > \alpha$, atau nilai Deviation Linearity Sig 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel pengawasan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) atau garis regresi linier.

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	34,994	9,380		3,731	,001
	,170	,085	,297	2,006	,055
	,651	,182	,530	3,578	,001

Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_i = a_i + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + \text{error}$$

$$Y = 34,994 + 0,170 X_1 + 0,651 X_2 + \text{error}$$

Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 34,994 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen X_1 dan X_2 nol atau tidak ada maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 34,994 satuan.

2) Konstanta (b_1) Untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan yang Berkelanjutan)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,170. Nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Gaya Kepemimpinan yang berkelanjutan (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Jika Gaya Kepemimpinan yang berkelanjutan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,170 artinya jika gaya kepemimpinan berkelanjutan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3) Konstanta (b_2) Untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja secara individu)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,657. Nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja secara individu (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika pemasaran secara individu ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,657 artinya jika pemasaran berkelanjutan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,657 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun pengambilan kesimpulan:

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima .

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, atau dengan cara

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.23
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,994	9,380		3,731	,001
X1	,170	,085	,297	2,006	,055
X2	,651	,182	,530	3,578	,001

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.24
Hasil Uji t

No.	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keputusan
1.	X1	2,006	2,042	0,055	Tidak ada pengaruh X1 terhadap Y
2.	X2	3,678	2,042	0,001	Ada pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- a. Pengujian pengaruh X1 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,055 > 0,05$ ($\alpha=5\%$), sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh X1 terhadap Y positif dan signifikan.
- b. Pengujian pengaruh X2 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,001 < 0,05$ lebih kecil dari ($\alpha=5\%$) atau $0,05$, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh X2 terhadap Y secara positif dan signifikan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen(X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	140,255	2	70,127	10,092	,001 ^b
Residual	187,612	27	6,949		
Total	327,867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,092 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai F hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai F tabel. Jadi F tabel (2,27,5%) = 2,96 (dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 5% dalam lampiran F tabel). Karena nilai F hitung=10,092 > 2,96, dengan nilai signifikansinya 0,001<0,05. Maka model regresi yang dihasilkan sesuai dan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat ditunjukkan melalui nilai R dan *R square* pada table berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,385	2,63602

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.27
Hasil Rekap Koefisien Determinasi

R	<i>R square</i>
0,654	0,428

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,654 menunjukkan bahwa hubungan antara X1, dan X2 terhadap Y tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati.

Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,428 memiliki arti bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,428 = 42,8\%$ dan sisanya $57,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain selain X1 dan X2 yang tidak masuk dalam model.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan beberapa proses uji statistik maka diperoleh hasil penelitian untuk melihat penerimaan dan penolakan terhadap terhadap hipotesis. Adapun pembahasan hasil penelitian hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,055 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial nilai koefisien regresi sebesar 0,170. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan Jimy Patrick, yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Dengan nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar 4,333 sedangkan t tabel sebesar 2,011 maka $t \text{ hitung } (4,333) > t \text{ tabel } (2,011)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dapat

dilihat dari hasil uji parsial nilai koefisien regresi sebesar 0,651. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat T. Hani Handoko yang mengatakan jika disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Patrick yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 10,092 > 2,29$ dengan signifikansi nya $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian yang dilakukan Jimmy Patrick menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.

Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Muhammad Busro dalam buku yang berjudul teori-teori manajemen sumber daya manusia. Dalam buku tersebut terdapat teori faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah untuk faktor internal yakni: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, dan untuk faktor eksternal yakni: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa gaya kepemimpinan X_1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS variabel gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan $0,055 > \text{probalitas } 0,05$, dimana H_1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Serta gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan sebesar 0,170.
2. Disiplin kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS variabel disiplin kerja menunjukkan taraf signifikan $0,001 < \text{probalitas } 0,05$, dimana H_1 diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Serta disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan sebesar 0,651.

3. Gaya Kepemimpinan X_1 dan Disiplin Kerja X_2 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan dengan nilai Fhitung $10,092 > 2,96$.

B. Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Agar kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan maksimal, maka perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki lagi gaya kepemimpinannya agar pegawai dapat bekerja sesuai yang ingin di arahkan oleh pimpinan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

Sebaiknya disiplin kerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan cara memberikan tambahan insentif ataupun bonus kepada karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan.

2. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana yang tepat untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Batik Mukti Rahayu Plaosan

Magetan. Dan memperoleh wawasan dan pengetahuan yang luas serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di perpustakaan.

