

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Tanpa adanya elemen tersebut perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria yang diperlukan karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memberdayakan sumber daya manusia yang ada dengan cara khusus sesuai dengan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan dari mutu profesionalisme yang ditentukan oleh disiplin para karyawannya.

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat dan mengakitbatkan banyak bermunculan pengusaha baru. Para pelaku bisnis dituntut untuk dapat mengelola bisnisnya dengan baik dan terarah agar dapat menghasilkan produk berupa barang dan jasa yang kompetitif sehingga dapat bersaing dengan pesaing bisnis yang lain. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dalam menghadapi persaingan, salah satu caranya dengan memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Terpenuhinya sumber daya manusia yang bermutu merupakan elemen

penting yang harus dimiliki. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru karena memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan karya. Untuk itu sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan harus mampu menguasai dan dapat mengoperasikan teknologi yang ada agar kegiatan produksi dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan, untuk itu setiap karyawan, selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi.² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah).³ Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja yang berumur antara 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa. Pekerjaan karyawan akan diperlukan jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

²La Saudin, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk, *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, Vol. 3, No. 2, 2019, Hlm. 88

³<https://kbbi.web.id/karyawan>, diakses pada 06 Desember 2020, pukul 10:22 WIB

Sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan lingkungan, untuk itu kekompakan dalam bekerja antara pemimpin dan karyawan sangat penting guna menunjang berjalannya perusahaan. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tersebut. Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, menurunnya kemungkinan untuk di promosikan serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman.⁴

Menurut Kasmir kinerja karyawan adalah suatu hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu secara bersama-sama.⁵ Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan dari karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

⁴*Ibid*, La Saudin, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan...".hlm. 88

⁵ Jainin Rahman, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, "*Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*", Vol.09, No. 10, 2020, Hlm. 113

Di Indonesia sendiri, bisnis dan perdagangan telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2014 tentang Perdagangan dimana para pebisnis harus memahami dan mentaati regulasi yang telah ditetapkan. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa kegiatan perdagangan merupakan penggerak utama pembangunan ekonomi nasional yang dapat memberikan daya dukung dalam meningkatkan produksi dan pemerataan pendapatan, menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan ekspor dan devisa serta memperkuat daya saing produk dalam negeri.

Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidup. Islam mencintai setiap muslim yang memiliki kualitas kerja yang giat, mandiri, serta tidak menyusahkan orang lain. Hakikat bekerja dalam pandangan islam begitu tinggi derajatnya. Rasulullah Saw bahkan menyebut aktifitas bekerja sebagai jihad di jalan Allah SWT. Di dalam Al-Qur'an, Allah sangat menganjurkan kepada umatnya untuk bekerja, terdapat dalam Al-Quran QS. AT-Taubah (9:105)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ هُوَ اَللّٰمَ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُوْلُهُ يَهْتَدِي ۗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۖ وَسَتُرَدُّوْنَ

ۙ اِلٰلِمْ اَلْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : *“Dan Katakanlah : “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah 9:105)⁶*

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah menyeru setiap hamba-Nya untuk bekerja. Bekerja yang baik wajib sifatnya dalam Islam. Salah satu pekerjaan yang jelas di halalkan ialah perdagangan. Banyak sekali umat muslim bekerja dengan berdagang. Berdagang bukan hanya sekedar menjual dan membeli sebuah barang namun harus memperhatikan barang yang akan dijual dan juga strategi yang digunakan. Hal ini harus menjadi perhatian mendasar bagi pedagang agar usahanya dapat bersaing dengan para pedagang atau pebisnis yang lain.

Dari berbagai strategi yang harus disiapkan oleh pebisnis, pebisnis harus mampu mengelola sumber daya manusia dalam usahanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan kesuksesan dan kemajuan bagi perusahaan tidak hanya dalam jangka waktu pendek tetapi bisa memberikan kesuksesan dan kemajuan dalam jangka waktu panjang. Oleh karenanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang cukup besar dan sangat penting bagi manajemen. Hidup dari perusahaan sangat

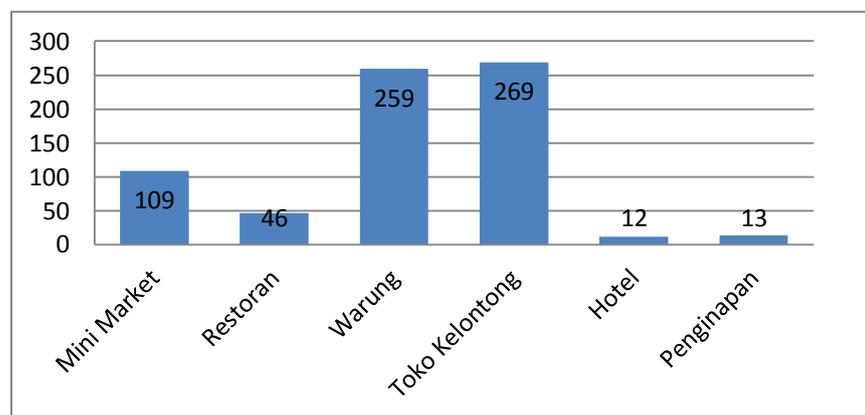
⁶ Qur'an kemenag, dalam <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105>, diakses pada 19 januari 2021 pukul 17.03 wib

bergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.⁷

Sumber perekonomian Tulungagung datang dari berbagai macam usaha. Salah satu usaha yang banyak dijumpai dari kota hingga pelosok desa ialah usaha perdagangan.

Gambar 1.1

Sarana Perdagangan Tulungagung



(Sumber data : BPS, 2021)⁸

Dari diagram diatas terlihat bahwa sarana perdagangan di Tulungagung didominasi oleh toko kelontong, dan setelahnya disusul oleh warung. Dua sarana perdagangan diatas saling bergantung satu sama lain. Jumlah sarana perdagangan ini bertambah setiap tahunnya, hal ini dikarenakan masyarakat Tulungagung tergolong masyarakat yang konsumtif sehingga banyak diantara masyarakatnya memanfaatkan hal ini untuk membuka usaha.

⁷ Unik Desthiani, "Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Sekretari*, Vol.5 No.1, 2018, Hlm 2

⁸ <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/10/1756/banyaknya-desa-kelurahan-menurut-sarana-perdagangan-dan-akomodasi-2018-.html> diakses pada 20 januari 2021 pukul 17.10 wib

Salah satu pemasok perdagangan sembako di Tulungagung ialah CV. Tanoshi atau lebih dikenal akrab sebagai Toko Mulia Jaya. Tanoshi berdiri sejak 1999 yang beralamat di Jl. Laksda Adi Sucipto No. 1 Kenayan, Kec. Tulungagung, Kab. Tulungagung. Hingga saat ini Tanoshi sudah memiliki 7 cabang, terdapat 5 tempat di Tulungagung yaitu di Kenayan, Ngemplak, Lembu Peteng, Jeli, dan Jepun. 2 cabang yang lain berada di kota Blitar dan Nganjuk. Dengan besarnya transaksi yang dilakukan, tentunya aspek penting yang harus dimiliki Tanoshi ialah karyawan. Jumlah karyawan yang dimiliki Tanoshi berkisar 231 karyawan.⁹

Tabel 1.1
Jumlah karyawan CV. Tanoshi

No.	Depo	Jenis kelamin	
		L	P
1.	Lembu peteng	45	44
2.	Ngemplak	11	20
3.	Jepun	3	9
4.	Blitar	6	21
5.	Kenayan	21	20
6.	Jeli	4	9
7.	Nganjuk	6	12
Total		96	135
Total keseluruhan		231 karyawan	

(Sumber Data Karyawan Tanoshi Bulan Januari)

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena

⁹ Sumber Wawancara Dengan Pemilik CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya Bpk. Adi Wibowo Chandra

harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Pemimpin Tanoshi harus memahami 231 karyawannya agar dapat dipengaruhi sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Sinergi antara pemimpin dan karyawan yang baik akan membawa perusahaan kearah yang lebih baik. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Secara umum kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang kearah tercapainya tujuan.¹⁰ Kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang yang mengarahkan aktivitas kelompok dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam setiap pekerjaan berkelompok, bawahan atau pekerja selalu bergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik. Sehingga seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan diakui sebagai pemimpin apabila dia mengetahui dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi.¹¹ Untuk itu dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan, karyawan CV. Tanoshi selalu menunggu intruksi dari pemimpin dan atau menunggu persetujuan sebelum melakukan kegiatan.

Produktivitas kinerja dari para karyawan dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang baik. Sehingga selain adanya pembinaan dan

¹⁰ Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar* Edisi 2, (Yogyakarta : BPFE, 2001), Hlm. 217

¹¹ Veitzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Press, 2014), Hal. 3

pengarahan dari seorang pemimpin, karyawan perlu diberikan suatu motivasi supaya mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Menurut Hakim, motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup kerjanya.¹²

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹³ Memotivasi kerja dalam suatu pekerjaan adalah salah satu tugas penting atasan atau pemimpin agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan dan mengikuti tujuan pemimpin yang tentunya mengarah ke tujuan awal perusahaan.

Seorang manajer harus mampu mengukur produktifitas karyawannya secara akurat untuk mengevaluasi efektifitas dari setiap program motivasi, dengan demikian dapat bermanfaat bagi para manajer untuk menilai ketepatan sistem-sistem penilaian mereka.¹⁴ Sehingga saat karyawan mampu memproduksi sesuai rencana atau mencapai target yang

¹²Ila Rohmatun Nisyak, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 4, 2016, hlm. 3

¹³ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 171

¹⁴J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), Hlm. 128

ditentukan perusahaan misalnya, perusahaan akan memberikan imbalan berupa bonus kepada karyawan sebagai tanda penghargaan perusahaan kepada karyawan. Dalam hal ini Tanoshi memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerjasama dengan baik sehingga dalam perekrutan karyawan, jenjang pendidikan menjadi faktor utama yang dipertimbangkan. Berikut adalah data karyawan tanoshi menurut jenjang pendidikannya.

Tabel 1.2

Jenjang Pendidikan Karyawan CV. Tanoshi

No.	Depo	Pendidikan Terakhir				
		SD	SMP	SMA	D1	S1
1.	Lembu peteng	0	6	70	3	10
2.	Ngemplak	0	1	27	0	3
3.	Jepun	0	0	9	0	3
4.	Blitar	0	0	27	0	0
5.	Kenayan	0	5	35	1	0
6.	Jeli	0	2	11	0	0
7.	Nganjuk	1	2	15	0	0
Total		1	16	194	4	16
Total Keseluruhan		231 karyawan				

(Sumber Data Karyawan Tanoshi Bulan Januari)

Dari data diatas pendidikan terakhir karyawan tanoshi rata-rata adalah SMA sederajat. Tanoshi memiliki kriteria minimal lulusan SMA sederajat untuk dapat menjadi karyawan dibagian administrasinya, sedangkan untuk pekerja berat tidak dibatasi oleh pendidikan terakhir. Namun sejak tahun 2016 Tanoshi mulai menerapkan batasan pendidikan untuk dapat mendaftarkan diri menjadi karyawan. Merekrut karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan akan mempermudah pemimpin dalam memberikan intruksi dan memotivasi dalam setiap kegiatannya.

Selain daripada motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawannya, disiplin kerja merupakan sikap yang menentukan keberhasilan dari kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin berpengaruh terhadap tanggung jawab sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis dari perusahaan. Sikap disiplin yang diberikan Tanoshi kepada karyawannya berupa adanya absensi kerja. Selain itu Tanoshi akan melakukan stock opname atau pengecekan jumlah barang yang ada di gudang dan yang terdata pada sistem komputer. Jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan maka pemimpin akan memberikan konsekuensi sehingga karyawan lain tidak akan melakukan kesalahan yang sama yang nantinya akan merugikan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang penting guna memaksimalkan kinerja karyawan. Konsep yang disajikan CV. Tanoshi berbeda dari usaha dagang yang lain dimana konsepnya berorientasi pada kesejahteraan bersama baik itu dari segi pemimpin, karyawan dan juga konsumen. Dengan konsep yang dimiliki Tanoshi peran sumber daya

manusia merupakan faktor yang diutamakan demi kelangsungan berjalannya perusahaan.

Dari uraian diatas, banyaknya anggapan mengenai implementasi dan peranan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam menjalankan operasional dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

1. Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang dicapai yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.
2. Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan teori-teori, maka dalam skripsi ini penulis akan memberikan batasan-batasan penelitian yang hanya akan membahas mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Adapun tempat penulis mengambil data penelitian pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan manfaat serta wawasan terlebih yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara teoritis maupun secara praktik. Adanya manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memberikan referensi untuk bidang bidang manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia serta sebagai acuan untuk penelitian dimasa mendatang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai alat bantu untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan dan juga sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi serta dapat dijadikan sebagai perbandingan pada penelitian yang dilakukan dimasa mendatang.

c. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini semoga memberikan motivasi serta pemikiran untuk lebih memperhatikan pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja demi mendapatkan kualitas kinerja yang baik dari karyawan.

d. Bagi akademik

Dapat menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Mengembangkan wawasan kemampuan akademik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta sumbangsih perbendaharaan perpustakaan di IAIN Tulungagung.

e. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya untuk tema yang sama seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dan juga dapat digunakan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini lebih terfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya batasan masalah ini yaitu untuk menghindari tidak terkendalinya bahasan masalah yang berlebihan dan juga penelitian akan lebih terarah dan lebih detail. Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup

Peneliti hanya melakukan penelitian di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya dengan variabel :

- a) Variabel bebas: gaya kepemimpinan(X_1), motivasi kerja(X_2), dan disiplin kerja (X_3).
- b) Variable terikat: kinerja karyawan (Y).

2. Keterbatasan Penelitian

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, maka penelitian ini akan terfokus pada beberapa hal saja untuk menghindari pembahasan yang melebar pada penelitian ini. Adapun penelitian ini akan terfokus pada:

- a) Peneliti hanya mengambil sampel kurang lebih 70 responden pada karyawan CV. Tanoshi.
- b) Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari adanya kekeliruan atau kesalahfahaman dalam memahami judul skripsi yang telah peneliti angkat maka peneliti perlu memaparkan pengertiannya baik secara konseptual maupun operasional sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

Pengertian secara konseptual merupakan definisi berdasarkan pendapat para ahli/pakar. Secara konseptual yang dimaksud dengan “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” adalah sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) : merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.¹⁵
- b. Motivasi Kerja (X_2) : merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.¹⁶
- c. Disiplin Kerja (X_3) : merupakan keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁷
- d. Kinerja Karyawan (Y) : merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

2. Secara Operasional

Pengertian secara operasional merupakan penjelasan yang didefinisikan oleh peneliti itu sendiri dan bukan berasal dari para ahli/pakar.

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.

¹⁵Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Press, 2013), hlm.9

¹⁶Agus Suryono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Etika dan Standar Professional Sektor Publik*, (Malang : UB Press, 2011), Hlm. 100

¹⁷Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang: UMM Press, 2016), Hlm. 168

¹⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), Hlm 67

- b. Motivasi Kerja (X_2) adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja baik kerja individu ataupun kelompok.
- c. Disiplin Kerja (X_3) adalah segala bentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah dibuat perusahaan baik peraturan tertulis ataupun tidak tertulis.
- d. Kinerja Karyawan (Y) adalah segala bentuk atau hasil kerja karyawan dimana memiliki kualitas dan kuantitas yang dilakukan di jam kerja baik dikerjakan secara individu ataupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

H. Sistematika Skripsi

Merujuk pada semua yang dituliskan diatas dan metode yang digunakan dalam rangka memudahkan penulisan skripsi, maka pembahasan dibagi menjadi enam bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan terdiri dari: (a) latar belakang, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup & keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, dan (h) sistematika skripsi.

BAB II Landasan teori terdiri dari : (a) teori yang membahas variabel atau sub variabel pertama, (b) teori yang membahas variabel atau sub variabel kedua, (c) teori yang membahas variabel atau sub variabel ketiga, (d) teori yang membahas variabel atau sub

variabel keempat, (e) teori yang membahas variabel atau sub variabel kelima, (f) kajian penelitian terdahulu, (g) kerangka konseptual, (h) hipotesis penelitian.

BAB III Metode penelitian terdiri dari : (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi dan sampel, teknik sampling, (c) sumber data, variable dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) teknik analisis data.

BAB IV Hasil penelitian terdiri dari (a) hasil penelitian, (b) temuan penelitian.

BAB V Pembahasan hasil penelitian : akan dijelaskan mengenai pokok pembahasan hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan data yang telah dianalisis.

BAB VI Penutup berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang diberikan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran. Istilah daftar pustaka digunakan untuk menyebut daftar yang berisi bahan-bahan pustaka yang dipakai oleh penulis, baik yang dirujuk maupun yang tidak dirujuk dalam teks.