

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA ANDI BATIK SUMBERMANJING WETAN KABUPATEN
MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:

Muhammad Dimas Ardiyansyah

(20612011032)

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

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA ANDI BATIK SUMBERMANJING WETAN KABUPATEN
MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:

Muhammad Dimas Ardiyansyah

(20612011032)

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



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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap
kinerja karyawan pada usaha batik Sumbermading Weran Kabupaten Malang
Disusun oleh : Muhammad Dimas Ardiastah
NIM : 2061201032
Prodi : Manajemen 20-AL
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang,

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa S.E.MM.)

NIDN.0724068802

Pembimbing,

(Erna Resmawati S.M.M.SC.)

NIDN.0715069009



Lantai II Gedung K.H. Mahmud Zuhri, Jalan Raya Mojokerto 02, Kapanen - Malang, Jawa Timur
Telp. (0341) 350006 - Kode POS 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

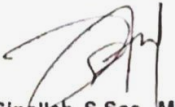
TANDA PENGESAHAN

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

NAMA : Muhammad Dimas Ardiansyah
NIM : 20612011032
HARI : Rabu
TANGGAL : 12 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Andik Batik Sumbermanjing Wetan Kabupaten
Malang

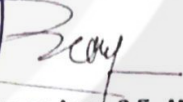
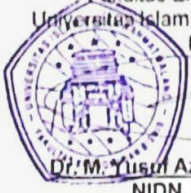
DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI


Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401


R.M. Mahrus Alie, Sos., M.M.
NIDN. 0721087601


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

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,


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

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

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

Malang, 18 Mei 2024

Yang menyatakan,



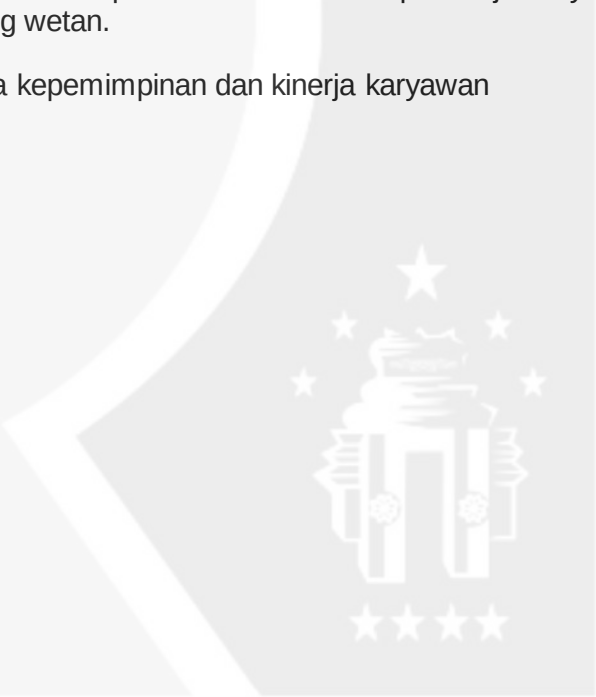
Muhammad Dimas Ardiyansyah

ABSTRAKSI

Muhammad Dimas Ardiyansyah. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan). (Pembimbing : Erna Resmiatini, SMB.,M.Sc)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Andi batik Sumbermanjing Wetan Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data berupa studi literatur, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji Validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) analisis regresi berganda, uji signifikansi parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi. Jumlah sampel sebanyak 103 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan baik itu secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing wetan.

Kata kunci : disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan



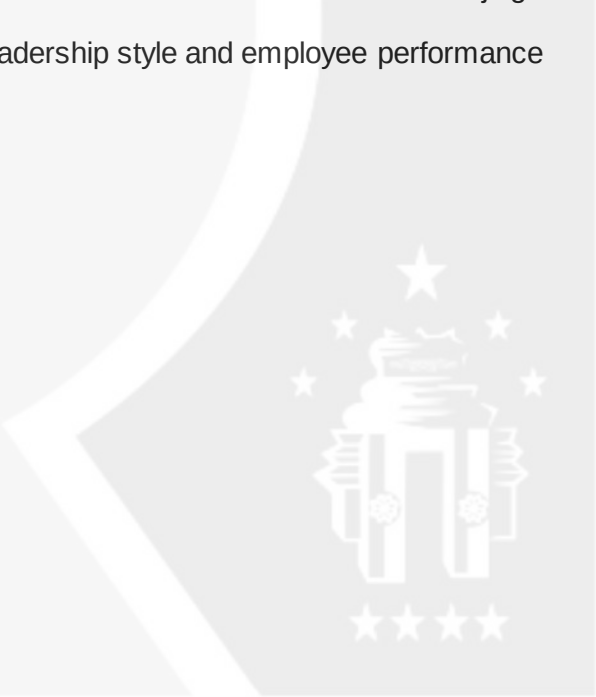
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Muhammad Dimas Ardiyansyah. 2024. The Influence of Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance. (Studi Kasus Pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan). (Supervisor : Erna Resmiatini, SMB.,M.Sc)

This research aims to determine and analyze the influence of work discipline and leadership style on employee performance at the Andi Batik Sumbermanjing Wetan Malang Regency. To achieve this goal, this research uses quantitative methods, with data collection methods in the form of literature studies, questionnaires and documentation. Data analysis techniques in this research use descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple regression analysis, partial significance test (t test), simultaneous test (F test) and coefficient test determination. The total sample was 103 respondents using saturated sampling techniques. The concluded that the work discipline and leadership style variables have an influence significant both partially and simultaneously on employee performance at Andi Batik Sumbermanjing Wetan.

Key words : work discipline, leadership style and employee performance



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

TANDA PERSEMBAHAN

بِسْمِ هَلَا الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselasaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu (Shofiyatul Ula) dan Ayah (Khamim) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembaar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Ibu dan ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, Terima kasih Ibu Terima kasih Ayah.

Adik-adik dan Orang terdekatku

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk (Dita Salsabila, Bapak H. Main dan Ibu Hj. Anik). Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang baik pula. Terima kasih.

Teman-teman

Buat kawan-kawanku yang selalu membenkan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, entah suatu saat kita jadi bos mudah, crazy rich kaya raya ataupun yang lainnya senang bertemu kalian di masa muda.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu Erna Resmiatini, SMB., M. Sc selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Ibu sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Tanpa mereka, karya ini tidak akan pernah tercipta

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Andhi Batik Sumbermanjing Wetan”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada Ibu dan Bapak tersayang atas Do'a dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
2. Bapak H. Imron Rosadi Hamid, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Raden Rahmat Malang
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang
4. Ibu Adita Nafisha, S.E., M.M selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang
5. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M. Sc selaku dosen pembimbing yang senantiasa menuntun dan membina dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah membantu selama proses perkuliahan.

7. Andi Bathik terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
8. Seluruh keluarga, terutama ayah dan ibu yang senantiasa menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Seluruh rekan – rekan yang tentu selalu memberikan support baik materiil maupun moril agar skripsi ini bisa selesai

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis apabila karya tulis ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Malang, 18 Mei 2024

Muhammad Dimas Ardiyansyah



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAKSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
TANDA PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
BAB II KAJIAN TEORI.....	5
2.1. Kajian Empiris.....	5
2.2. Perbandingan Penelitian.....	6
2.3. Kajian Teoritis.....	7
2.3.1. Displin Kerja.....	7
2.3.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.3.3 Kinerja Karyawan.....	14
2.4. Hubungan Antar Variabel.....	18
2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan....	19
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.5. Model Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Rancangan Penelitian.....	22
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
3.3. Variabel Penelitian.....	22
3.3.1 Variabel Penelitian.....	22
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
3.3.3 Variabel, Indikator dan item penelitian.....	24
3.4. Pengukuran Variabel Penelitian.....	25
3.5. Populasi dan Sampel.....	25
3.5.1 Populasi.....	25
3.5.2 Sampel.....	25
3.6. Sumber Data.	26
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	26
3.8. Teknik Analisis Data.....	27
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	27
3.8.2 Uji Validitas.....	28
3.8.3 Uji Reliabilitas.....	28
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	28

3.8.5 Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	32
4.1. Paparan Hasil Data Penelitian.....	32
4.1.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	33
4.1.3 Karakteristik Responden Umur.....	34
4.1.4 Karakteristik Responden Pendidikan.....	34
4.1.5 Karakteristik Responden Masa Kerja.....	35
4.1.6 Distribusi Jawaban Item Disiplin kerja (X1).....	36
4.1.7 Distribusi Pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan (X2).....	37
4.1.8 Distribusi Pernyataan tentang Kinerja Karyawan.....	38
4.1.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	38
4.1.10 Hasil analisis deskriptif.....	39
4.1.11 Uji Validitas dan Realibilitas.....	39
4.1.12 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.1.13 Pengujian Hipotesis.....	45
4.2 Pembahasan.....	48
4.2.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	48
4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	49
4.2.3 Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	49
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	54



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

2. 1 Perbandingan Penelitian.....	6
3. 1 Variabel, Indikator dan item penelitian.....	24
3. 2 Bobot Kriteria Jawaban Skala Linkert.....	25
4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	33
4. 2 Karakteristik Responden Umur.....	34
4. 3 Karakteristik Responden Pendidikan.....	34
4. 4 Karakteristik Responden Masa Kerja.....	35
4. 5 Distribusi Jawaban Item Disiplin kerja (X1).....	36
4. 6 Distribusi Pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan (X2).....	37
4. 7 Distribusi Pernyataan tentang Kinerja Karyawan.....	38
4. 8 Hasil analisis deskriptif.....	39
4. 9 . Uji Validitas X1.....	40
4. 10 . Uji Validitas X2.....	40
4. 11 Hasil Uji Validitas Y.....	40
4. 12 Uji reliabilitas X1.....	41
4. 13 Uji reliabilitas X2.....	42
4. 14 Uji Reliabilitas Y.....	42
4. 15 Uji Normalitas.....	43
4. 16 Uji Multikolinearitas.....	45
4. 17 Uji t.....	45
4. 18 Uji F.....	46
4. 19 Koefisien Determinasi.....	47

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1	Model Hipotesis Penelitian.....	16
2	Uji Heterokedastisitas.....	64



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 2 Distribusi jawaban responden	77
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden	82
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas X1	84
Lampiran 5 Hasil Uji validitas Y	86
Lampiran 6 Hasil uji reliabilitas X1, X2, Y	88
Lampiran 7 Hasil Uji ANOVA	89

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era milenial ini adalah era kompetitif bagi dunia kerja. Persaingan pasar yang semakin luas menyebabkan perusahaan harus memikirkan strategi taktis agar tidak kalah dalam pertempuran ekonomi. Persaingan ini tentu melibatkan banyak hal, mulai dari stabilitas pasar hingga kepada kualitas perusahaan itu sendiri. Tentu jika melihat pentingnya hal ini maka tidak mungkin bisa tercapai dengan cuma – cuma, apalagi dengan proses yang biasa – biasa saja. Sehingga hal ini diharapkan dapat menambah produktivitas dari perusahaan tersebut (Ardana, d.k.k, 2012).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terbesar dalam berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia akan mendukung berkembangnya sebuah perusahaan aktivitas manajemen yang berjalan dengan baik. Tentunya, hal ini harus disokong dengan adanya karyawan yang mempunyai skill dan pengetahuan yang luas agar nantinya perusahaan dapat memenuhi kebutuhan konsumen dipasar (Amelyawati et al., 2023)

Perubahan yang besar akan diciptakan oleh keselarasan antara program yang diciptakan oleh manajemen structural sebagai pemegang *Stake Holder* tertinggi perusahaan dengan karyawan sebagai pelaksana teknis dilapangan. Korelasi diantara keduanya ini harus selaras karena akan menjadi percuma apabila perusahaan hanya memiliki program yang ciamik tanpa kinerja karyawan yang bagus pula. Berdasarkan pendapat Bilson Simamora (2015) manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan pendapat tersebut maka diharapkan

manajemen perusahaan harus dapat memberikan *impact* positif bagi setiap karyawannya agar tujuan yang dicanangkan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan tentu sangat menentukan bagaimana berjalannya sebuah program dengan lancar. Selain itu, perlu diperhatikan pula bagaimana kenyamanan dan juga hak – hak karyawan tersebut terpenuhi dengan maksimal. Akan menjadi kurang pantas jika perusahaan menuntut kinerja yang optimal akan tetapi hak dan juga kenyamanan karyawan ini tidak terpenuhi dengan sempurna.

Salah satu kenyamanan dari karyawan ini sendiri meliputi dari bagaimana karyawan menerima perlakuan baik personal maupun tim dari seorang pemimpin perusahaan atau bisa dikenal dengan sebutan *gaya kepemimpinan*. Menurut Fathia et al. (2018) gaya kepemimpinan yang terlalu diktator akan menyebabkan karyawan risih dan merasa tertekan, pun juga dengan gaya kepemimpinan yang terlalu fleksibel juga akan berakibat dengan lemahnya kedisiplinan yang dilaksanakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Timple dalam Mangkunegara (2005:14) menyebutkan bahwasannya ada dua pengaruh bagaimana kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Yakni pengaruh internal dan juga pengaruh eksternal. Pengaruh internal adalah pengaruh yang menghubungkan sifat seseorang dengan kedisiplinan di dunia kerja. Sedangkan pengaruh eksternal adalah pengaruh seseorang dengan lingkungan kerja itu sendiri, termasuk di dalamnya adalah gaya kepemimpinan.

Beberapa kecenderungan tentu dapat memengaruhi bagaimana kinerja karyawan di lingkungan kerjanya, entah yang berasal dari gaya kepemimpinan pimpinan/manajemen, ataupun yang bersal dari kedisiplinan karyawan itu sendiri. Sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi berubah

dan tentunya berpengaruh juga terhadap eksistensi perusahaan di pasar. Hal itulah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal itu juga berlaku pada Andi Batik yang bertempat di Sumbermanjingwetan Kabupaten Malang, karena apabila gaya kepemimpinan buruk maka karyawan akan merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam bekerja, pun juga apabila kedisiplinan kerja dari karyawannya lemah akan berakibat pada molornya waktu produksi, hingga keduanya ini akan berpotensi menurunkan eksistensi penjualan dipasar. Jika dalam perusahaan Andi Batik mengalami penurunan penjualan karena kinerja karyawannya menurun maka perusahaan akan rugi karena disebabkan kedisiplinan kerja juga menurun. Selain itu pemimpin menjadi tolak ukur kinerja karyawan, jika kepemimpinan perusahaan tidak optimal dan selalu memberi tekanan maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi pada Andi Batik maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan Malang”** dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akurat mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan temuan yang telah dihasilkan di lapangan agar bisa mengetahui apakah memang ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan beberapa masalah diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan beberapa masalah tersebut peneliti menarik sebuah tujuan penelitian yang terangkum di bawah ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Andi Batik Sumbermanjing Wetan

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti merangkum beberapa manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Selain itu, sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi dalam memimpin sebuah perusahaan (bagi manajemen perusahaan) dan juga disiplin kerja (bagi para karyawan) agar tidak berdampak negatif pada kinerja para para karyawan



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT