

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPKAR PT. GUDANG GARAM,
Tbk “MEKAR” KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

ARUM EKA REFANY PUTRI

NPM : 18.1.02.02.0213

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh:

ARUM EKA REFANY PUTRI

NPM: 18.1.02.02.0213

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPKAR PT. GUDANG GARAM
Tbk “MEKAR” KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

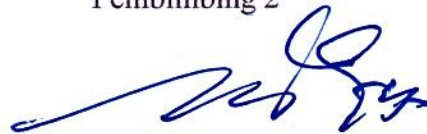
Tanggal: 6 Juli 2022

Pembimbing 1



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Pembimbing 2



Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M.
NIDN : 0715127402

Skripsi oleh:
ARUM EKA REFANY PUTRI
NPM: 18.1.02.02.0213

Judul:
**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLINKERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPKAR PT GUDANG
GARAM TBK “MEKAR” KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal: 19 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.



2. Penguji I : Moch. Wahyu Widodo, M.M.



3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S.,S.H.,M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Arum Eka Refany Putri

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 16 Juli 1998

NPM : 18.1.02.02.0213

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan



Arum Eka Refany Putri
NPM. 18.1.02.02.0213

MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

Lakukan perbuatan-perbuatan baik karena hal sekecil apapun yang kau buat akan menjadi kebiasaan yang baik

PERSEMBAHAN:

Dengan rasa syukur yang mendalam yang mendalam, dengan telah diselesaikannya karya ini kupersembahkan kepada:

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang selalu terlibat dalam gagasan, penulisan dan pemikiran saya selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua dan seluruh keluarga yang telah senantiasa memberikan semangat, motivasi serta memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
3. Orang terkasih Mukammad Misbachul Munir yang selalu mendukung saya dan selalu ada dalam hal dan situasi apapun
4. Orang-orang yang senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk keberhasilan penulisan ini

ABSTRAK

Arum Eka Refany Putri: Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopkar PT Gudang Garam Tbk, “MEKAR” Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan meningkatkan kualifikasi kinerja karyawan agar dapat memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja. Adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Kopkar PT Gudang Garam Tbk, “MEKAR” Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi, teknik sampling simple random sampling dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kopkar Mekar yang berjumlah 144 orang, dan didapatkan sampel sejumlah 59 orang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopkar PT. Gudang garam Tbk, “MEKAR” Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus- tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikanbimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telahmemberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Seluruh karyawan di Kopkar PT Gudang Garam Tbk “MEKAR” Kediri yang sudah banyak membantudan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.
9. Teman-teman, sahabat dan yang istimewa Mukammad Misbachul Munir yang selalu memberikan perhatian dukungan dan motivasi
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ni

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 6 Juli 2022



Arum Eka Refany Putri
NPM. 18.1.02.02.0213

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN:	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Identifikasi Masalah	5
C.Pembatasan Masalah	6
D.Rumusan Masalah	6
E.Tujuan penelitian	7
F.Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A.Kajian Teori	9
1.Kinerja Karyawan	9
a.Pengertian Kinerja	9
b.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
c.Indikator-indikator Kinerja	11
2.Kepemimpinan	13
a.Pengertian Kepemimpinan	13
b.Faktor-faktor Kepemimpinan	15
c.Indikator Kepemimpinan	16
3.Etos Kerja	16

a. Pengertian Etos Kerja	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	17
c. Indikator Etos Kerja	19
4. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
c. Indikator Disiplin Kerja.....	23
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir.....	26
1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2. Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
3. Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
4. Hubungan antara kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan.....	29
D. Kerangka Konseptual.....	30
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Variabel Penelitian.....	32
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
2. Definisi Operasional Variabel.....	35
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	35
1. Pendekatan Penelitian	35
2. Teknik Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
1. Tempat Penelitian	36
2. Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
E. Instrumen Penelitian.....	38
1. Pengembangan Instrumen.....	38

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	40
3. Sumber dan Langkah-langkah Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Analisis Kuantitatif	46
a. Uji Asumsi Klasik	46
b. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
c. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R2</i>).....	50
d. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	54
1. Sejarah Kopkar MEKAR	54
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	56
3. Lokasi Perusahaan	56
4. Struktur Perusahaan	57
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
B. Deskripsi Data Variabel	61
1. Deskripsi Variabel Kinerja	62
2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan.....	65
3. Deskripsi Variabel Etos Kerja	67
4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	70
C. Analisis Data	74
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Normalitas	74
b. Uji Multikolinieritas	75
c. Uji Heterokedastisitas.....	76
2. Analisis Regresi Linier Berganda	77
3. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R2</i>)	79
4. Pengujian Hipotesis	79
a. Uji T (Parsial)	79
b. Uji F (Simultan)	81

D.Pembahasan	82
1.Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82
2.Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
3.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
A.Simpulan	86
B.Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
Lampiran.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Likert	38
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen	39
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 3. 5 Rata-Rata Distribusi Frekuensi	46
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	60
Tabel 4. 3 Data Lama Masa Kerja.....	61
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	62
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	65
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja.....	67
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji koefisien Determinasi	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	80
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Kopkar MEKAR.....	57
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 Uji Heterokedasitas.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Uji Validitas.....	96
Uji Reliabilitas	100
Lampiran 3 Uji Normalitas dan Multikolinieritas.....	101
Lampiran 4 Uji Heterokedastisitas dan Regresi Linier Berganda.....	102
Lampiran 5 Uji Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F.....	103
Lampiran 6 Data Tabulasi.....	104
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	112
Lampiran 8 Berita Acara Kemajuan Pembimbingan	113
Lampiran 9 Surat Keterangan	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini memiliki dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang terlihat jelas adalah terdapat persaingan usaha bisnis yang semakin ketat. Persaingan bisnis yang semakin ketat ini membuat setiap perusahaan berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan dan mempertahankan persaingan, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Hamid (2020) “Akhir-akhir ini informasi ter *update* mengatakan bahwa karyawan bukan sebagai sumber tenaga kerja saja, melainkan merupakan modal atau aset bagi suatu perusahaan, oleh sebab itu lalu dikenalah istilah terbaru di luar H.R. (*Human Resources*), yakni H.C. *Human Capital*”. Di sinilah sumber daya manusia dipandang bukan hanya sebuah aset utama, melainkan aset yang mempunyai nilai dan dapat ditingkatkan jumlahnya, dikembangkan serta juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban *cost*).

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, karena dalam setiap perkembangan

perusahaan agar terus berkembang maju, pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada di perusahaan. Menurut Soedjoko (2019:309-321) Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai disiplin yang tinggi, terampil dan mau bekerja keras merupakan kunci yang sangat berpengaruh bagi kemajuan dan keberhasilan lembaga dan sekaligus merupakan asset untuk menjaga mutu dalam menghadapi persaingan global. Ketika sebuah perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia untuk menggerakkan kegiatannya, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Agar perusahaan dapat berjalan dengan semestinya, dan dapat mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus merekrut dan memberdayakan sumber daya manusia dengan kualifikasi kerja yang baik.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan keuntungan yang banyak, maka dari itu perusahaan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Muslih (2017:30-39), kinerja karyawan adalah hasil nyata dari suatu proses kerja yang telah dilakukan dalam suatu organisasi pada periode tertentu yang berasal dari gabungan antara motivasi dan kemampuan yang dinilai menggunakan system penilaian pekerjaan.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Sedangkan menurut George R. Terry yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah faktor yang penting dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi karyawan setiap harinya selalu beragam sehingga diperlukan interaksi yang intens dan pendekatan yang terus menerus pimpinan terhadap karyawan hingga semua permasalahan dapat dipecahkan bersama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2020) menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Saputri & Andayani (2018) mendapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Menurut Setiana (2019:67) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, artinya semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Citra, et al (2018), menghasilkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Andayani (2018) mendapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela et al (2019:335) 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. disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasir, et al (2021) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nelizulfa (2018) mendapatkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kopkar Mekar merupakan badan usaha milik PT Gudang Garam Tbk yang bergerak pada bidang koperasi karyawan yang melayani kebutuhan. Anggota maupun non anggota dalam penyediaan semua kebutuhan pokok sehari-hari secara eceran (swalayan), simpan pinjam dan aneka usaha. Koperasi ini didirikan dengan tujuan untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan para karyawan PT Gudang Garam Tbk. Kediri. Koperasi karyawan PT Gudang Garam memperkejakan lebih dari 144 pegawai. Dengan berkembangnya banyak koperasi dalam satu wilayah, Kopkar Mekar menyadari pentingnya beberapa faktor untuk dapat memajukan koperasi ini. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, didapatkan adanya ketidaksinambungan antara pemimpin dengan karyawan dikarenakan adanya pergantian kepemimpinan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja

karyawan karena kurang adanya kerjasama antara pemimpin dan karyawan, Hal ini dapat berpengaruh pada kurang terwujudnya tujuan perusahaan. Serta Koperasi Karyawan Mekar telah memahami beberapa hal yang mendasar seperti *job description* atau tugas kerja yang sudah diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian. Namun belum semua karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, diketahui terdapat karyawan yang masih terlambat, dan masih kurang memiliki kesadaran diri dan inisiatif atas tugas yang ada.

Berdasarkan dari paparan deskripsi diatas dan melihat beberapa penelitian terdahulu telah dijelaskan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya bukti research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. berbagai penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti susun maka peneliti mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul “Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam, Tbk “Mekar” Kediri”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidaksinambungan antara pemimpin dan karyawan dikarenakan adanya pergantian pemimpin.

2. Belum semua karyawan memiliki etos kerja yang tinggi terbukti masih belum semua karyawan memiliki inisiatif atas tugas yang ada.
3. Belum semua karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi terbukti masih ada karyawan yang terlambat.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak melebar dan fokus dari tujuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopkar Mekar Kediri
2. Subjek yang diteliti adalah pada Kopkar Mekar Kediri
3. Objek yang diteliti adalah seluruh karyawan Kopkar Mekar Kediri sejumlah 144 karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kopkar Mekar Kediri?
2. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kopkar Mekar Kediri?

3. Apakah disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kopkar Mekar Kediri?
4. Apakah ada pengaruh simultan variabel kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopkar Mekar Kediri.

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kopkar Mekar Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Kopkar Mekar Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopkar Mekar Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kopkar Mekar Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya tentang pentingnya kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembanding penelitian-penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan agar manajemen perusahaan tersebut lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan, terutama dalam hal kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja. Karena jika manajemen perusahaan baik maka akan meningkat kinerja karyawan itu sendiri juga.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai langkah awal untuk bisa menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang MSDM dan juga menambah pengetahuan tentang obyek yang di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. 2018. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 3, No.*
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hamid, A. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*.
- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Jurdi, F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing)*. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. 2014. *Analisis Sumber Daya Manusia* (1, Cetakan ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lubis, P. K. D. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. *Niagawan*, 8(3), 176. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i3.15576>
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. dan A. V. H. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (2011), 134–166.
- Muslih, B. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *PENATARAN*, 2(1), 30-39
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. 2021. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen, Volume 18*.
- Salamun. 2014. *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat*

Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Eka Putra.

- Saputri, R., & Andayani, N. R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufactur Batam. *Jurnal Of Applied Business Administration, Vol 2. No.*
- Sarwono, S. W. 2015. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sinambela, L. P., Rochadi, S., Ghazali, R., Muksin, A., Setiabudi, D., Bima, D., & Syaifudin. 2019. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi* (10th ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stephen, R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarwan. 2014. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soedjoko. 2019. *Dampak Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Management Business Jounal. 2(1). 309-321
- Sujarweni, V. W. 2014. *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS, Vol. 3, No.*

