



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**Optimizing Employee Performance through an Effective
Combination of Leadership, Work Ethic, and Work Discipline: A
Study in the Contemporary Business Context**

Oleh:

Destia Risa Dwi Safitri	(2012010437)
Basthoumi Muslih, M.M.	(0701018607)
Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.	(0715127402)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

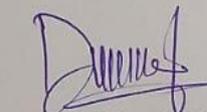
1. Judul Penelitian : Optimizing Employee Performance through an Effective Combination of Leadership, Work Ethic, and Work Discipline: A Study in the Contemporary Business Context
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Destia Risa Dwi Safitri
 - b. NPM : 2012010437
 - c. Fak/Prodi : FEB / Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Desa Ketandan 005/001 Lengkong Nganjuk
 - e. Telp./HP : 081273798938
 - f. Email : destiarisads16@gmail.com
3. Jangka waktu PKM : 7 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 15.000.000Jumlah Seluruhnya : Rp 15.000.000

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Resha Melina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 21 Juni 2024
Ketua,



Destia Risa Dwi Safitri
NPM. 2012010437

Menyetujui,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan deseminasi yang berjudul Optimasi Kinerja Karyawan melalui Kombinasi Efektif Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja: Sebuah Kajian Pada Konteks Bisnis Kontemporer.

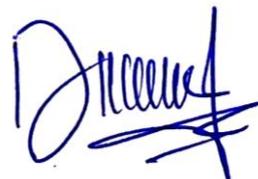
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, serta dorongan semangat. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Basthoumi Muslih, M.M. dan Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M. selaku Dosen Pembimbing Deseminasi.
5. Bapak Saji selaku Pemilik CV Putra Jaya.
6. Seluruh Staf dan Karyawan CV Putra Jaya yang telah berperan dalam terselesaikannya laporan ini.
7. Orang Tua yang telah memberikan do'a restu dan motivasi untuk menyelesaikan laporan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan deseminasi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pemasaran, serta menjadi referensi yang berguna bagi para pembaca.

Kediri, 22 Juni 2024

Penulis,



Destia Risa D.S

Abstrak

Tujuan Penelitian : Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Jaya – Kabupaten Nganjuk. Desain/Metode/Pendekatan : Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menggabungkan teknik kausalitas. Penelitian dilakukan di CV Putra Jaya yang terletak di Desa Ketandan, Kecamatan Lengkong, Kabupaten Nganjuk. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yang melibatkan sampel komprehensif sebanyak 46 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Temuan Penelitian : Kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Jaya – Kabupaten Nganjuk secara parsial dan simultan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan pada CV Putra Jaya semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Apabila etos kerja pada karyawan CV Putra Jaya semakin baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dicapai. Secara harfiah, peningkatan disiplin kerja pada karyawan CV Putra Jaya dapat meningkatkan kinerjanya. Nilai determinasi sebesar 43,7% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut. Implikasi Praktisi/Kebijakan : Kepemimpinan pemimpin di CV Putra Jaya - Kabupaten Nganjuk pada level low effect harus lebih fleksibel dan berwibawa. Batasan penelitian : Variabel penelitian saat ini hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,7% sehingga perlu diteliti lebih lanjut faktor lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Abstrak.....	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	
Daftar Gambar.....	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Kepemimpinan	13
3. Etos kerja	17
4. Disiplin kerja.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Deskripsi Metode Penelitian	25
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	25
C. Sasaran Penelitian	26
D. Instrumen Penelitian	27
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	28
F. Prosedur Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38

B. Pembahasan.....	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen	26
Tabel 2. Pedoman Pemberian Skor.....	28
Tabel 3. Uji Validitas.....	30
Tabel 4. Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 5. Uji Multikolienaritas	40
Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
Tabel 7. Adjusted R Square.....	45
Tabel 8. Uji t (Parsial)	46
Tabel 9. Uji F (Simultan).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Uji Normalitas	39
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini, perkembangan usaha menghadapi dampak signifikan. Salah satu dampak yang paling nyata adalah semakin meningkatnya persaingan bisnis. Kompetisi yang semakin ketat mendorong setiap perusahaan untuk terus melakukan inovasi sebagai strategi untuk meraih dan mempertahankan posisinya dalam persaingan bisnis yang sengit. Peningkatan persaingan ini mengharuskan perusahaan untuk berfokus pada pengembangan strategi yang inovatif guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Selain itu, negara ini mempunyai kapasitas untuk memperkuat ekspansi ekonomi, meningkatkan produktivitas, berinovasi dalam teknologi, barang, dan jasa baru, serta memiliki kemampuan untuk memicu efek transformatif dan revitalisasi di pasar (Muslih, 2023).

Kondisi alam yang tidak menentu dan berubah-ubah membuat sebagian orang kesulitan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam setiap aktivitas dan pekerjaannya. Saat ini, perusahaan tidak hanya dihadapkan pada tuntutan untuk tetap bertahan di pasar, namun juga untuk merebut hati pelanggan dan menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, inovasi tidak hanya dipandang sebagai sebuah pilihan, namun

merupakan sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan sukses dalam menghadapi dinamika pasar global. (Muslih, 2020).

Dalam konteks ini, perusahaan dihadapkan pada tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai salah satu aset kritis untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang terampil, berdaya saing, dan berorientasi pada inovasi menjadi kunci utama untuk mendukung perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul.

Dengan demikian, peningkatan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak hanya menjadi kebutuhan internal perusahaan, tetapi juga suatu keharusan strategis dalam menghadapi perubahan global dan dinamika bisnis yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dan implikasi dari upaya perusahaan dalam meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai respons terhadap tantangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Sumber Daya Manusia (SDM) menduduki peran sentral dalam dinamika organisasi, berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang krusial untuk mencapai tujuan perusahaan. Perspektif terkini oleh Hamid (2020) menyoroti pergeseran paradigma, menggambarkan bahwa karyawan tidak lagi hanya dianggap sebagai sumber tenaga kerja semata, melainkan diakui sebagai modal atau aset berharga bagi perusahaan. Dalam konteks ini, konsep baru muncul di luar kerangka tradisional Sumber Daya

Manusia (SDM), dikenal sebagai *Human Capital* (H.C.). Hamid menegaskan bahwa *Human Capital* menggambarkan pandangan yang lebih holistik, menganggap SDM sebagai suatu modal yang tidak hanya memiliki nilai inheren tetapi juga dapat ditingkatkan, dikembangkan, dan tidak lagi dipandang sebagai beban *cost* atau liabilitas .

Dalam struktur perusahaan, esensial bagi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memperlihatkan kapabilitas dalam peningkatan kualitas kinerjanya. Hal ini sebab, setiap kemajuan perusahaan, yang menjadi tolok ukur kemajuannya, tak terhindarkan dari adanya berbagai masalah yang berpotensi menghambat efisiensi kerja di dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak mampu mengakomodasi SDM yang mampu menjadi kekuatan penggerak aktivitasnya, maka kelangsungan operasional perusahaan akan terhambat. Untuk menjamin kelancaran operasional dan mencapai target perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan perekrutan dan pemberdayaan SDM yang memiliki kualifikasi pekerjaan yang optimal.

Dalam mencapai tujuan utama yang bersifat profit-oriented, suatu perusahaan mengarahkan perhatiannya pada manajemen faktor-faktor yang memiliki potensi memengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2016:9) menandakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kualitatif dan kuantitatif yang telah dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, etos

kerja, dan disiplin kerja, menjadi elemen-elemen kunci yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan.

Ketika mengulas aspek pertama, yaitu kepemimpinan, Sedarmayanti (2017:273) mendefinisikan kepemimpinan sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi kemauan orang lain agar mencapai tujuan bersama. Peran pemimpin dan dinamika kepemimpinan menjadi faktor yang krusial dalam membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan. Menghadapi beragam permasalahan sehari-hari, interaksi intens dan pendekatan berkelanjutan dari pimpinan terhadap karyawan menjadi esensial untuk menyelesaikan setiap tantangan. Studi oleh Suwanto (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Saputri & Andayani (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang bersifat negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sinambela et al (2019:335) sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan berkelanjutan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam evolusi perusahaan karena dapat berfungsi sebagai instrumen untuk memotivasi individu agar menjalankan tugasnya dengan disiplin, baik secara individu maupun dalam konteks kelompok. Selain itu, disiplin kerja

memiliki peran signifikan dalam membimbing karyawan agar patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian oleh Nasir, Taufan, Fadhil, & Syahnur (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Nelizulfa (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV Putra Jaya, sebagai entitas bisnis yang berfokus pada produksi mebel dan furniture dari kayu jati, bertujuan untuk meraih keuntungan dan eksistensi dalam industri perabot. Dengan lebih dari 35 karyawan, perusahaan ini mengakui pentingnya berbagai faktor untuk kemajuan operasionalnya di tengah persaingan yang semakin ketat di sektor mebel dan furniture. Observasi awal menunjukkan ketidakselarasan antara manajemen dan karyawan, yang disebabkan oleh kegagalan dalam komunikasi desain oleh pimpinan. Ketidakharmisan ini dapat memengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya kerjasama antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan ini telah menetapkan *job description* atau deskripsi tugas untuk setiap karyawan di berbagai bagian, namun masih terdapat ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Beberapa karyawan masih terlambat dan kurang memiliki kesadaran diri serta inisiatif terhadap tugas yang diberikan.

Dalam konteks ini, penting untuk mencatat bahwa hasil observasi dan kondisi empiris dalam perusahaan ini mungkin tidak selalu konsisten dengan teori-teori yang ada. Fenomena ini diperkuat oleh adanya bukti research gap dalam penelitian-penelitian sebelumnya, yang menunjukkan variasi pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Putra Jaya Nganjuk.
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Jaya Nganjuk.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan CV Putra Jaya Nganjuk.
4. Pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan CV Putra Jaya Nganjuk.

Daftar Pustaka

- Damayanti, R., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2022). *ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI* (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Hamid, S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Yogyakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2016). *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardika, Y. A., Sujoko, D. K. H., & Muslih, B. (2022, September). Analisis lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pt telkom indonesia cabang kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 7).
- Muslih, B. (2020). *Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi di era pandemi COVID-19*. PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, 57-65.
- Muslih, B., Meilina, R., Sardanto, R., & Soedjoko, D. K. H. (2019). *Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja*. PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, 4(2), 156-165.
- Muslih, B., & Putra, A. E. (2022). Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk. *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, 2(1), 68-86.
- Nasir, V., & Sassani, F. (2021). *A review on deep learning in machining and tool monitoring: Methods, opportunities, and challenges*. The International Journal of Advanced Manufacturing Technology, 115(9), 2683-2709.

- Prasiska, Y., Muslih, B., & SOEDJOKO, D. K. H. (2022). *Analisis Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- 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.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Semarang: Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro, 12–55.
- Sinambela, L. P. (2019). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi (10th ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soejoko, D. K. H., Purnomo, H., Bhirawa, S. W. S., & Tohari, A. (2020). *Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja*. *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi*, 5(1), 174-82.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Wilson, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.