

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS RETAIL INDONESIA

Johan Hursepuny¹, Sita Dewi², Tania Rizki³, Dwi Listyowati³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

johnhur59@gmail.com , sitadewi.27@gmail.com , dwilistyowati6@gmail.com ,

taniarizki10@gmail.com

Received: August 03,2021 **Revised:** August 18, 2021 . **Accepted:** August 24, 2021. **Issue Period:**
Vol.5 No.4 (2021), Page 858-867

Abstract: The purpose of this study was to determine how much influence the leadership style and work discipline have an effect on the employee performance of Carrefour Mangga Dua. The results of this study explain that partially the leadership style with $-t \text{ table} < t \text{ count} < t \text{ table}$ or $-2,04 < 0.155 < 2.04$, means that there is no influence of leadership style on employee performance. Work discipline with $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $3.421 > 2.04$, means that there is an effect of work discipline on employee performance. The results of this study explain that simultaneously the value of $F \text{ count} > \text{the } F \text{ table}$ or $8.946 > 3.32$. It means that the two independent variables (leadership style and work discipline) together have a significant effect on employee performance variables.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Carrefour Mangga Dua. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dengan nilai $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-2,04 < 0.155 < 2.04$, berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dengan nilai $\text{hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3.421 > 2.04$, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan nilai $F \text{ hitung} > \text{nilai } F \text{ tabel}$ atau $8,946 > 3,32$, berarti kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.516

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran akan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada..

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dikatakan berhasil, jika dapat dilaksanakan oleh semua pegawai dan dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat para pegawai dalam melaksanakan tugas merasa aman dan nyaman, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

PT Trans Retail Indonesia adalah sebuah perusahaan retail yang merupakan pemilik dari jaringan supermarket Carrefour serta Carrefour Express. Supermarkaet Carrefour tersebar di berbagai tempat di Indonesia, salah satunya adalah di Mangga Dua. Di Carrefour Mangga Dua karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dan pemimpinnya mempunyai gaya kepemimpinan yang harus dipatuhi oleh para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka dibuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia”**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua).
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua).
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua).

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Selain itu diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESA

2.1 Kepemimpinan

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.516

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Menurut Nixon (Salusu, 1996: 217), “Kepemimpinan merupakan suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dari visi pada tingkat yang luar biasa.” Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam memengaruhi orang lain.

Dalam kepemimpinan tugas seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada kemampuannya melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Singodimedjo, 2002: 86). Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Terry (Tohardi, 2002: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Latainer Soediono (1995: 87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno Edi (2011: 151), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dari perilaku kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk kesuksesan dalam melaksanakan aktivitas kerja di suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2014: 67), mengemukakan, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Cash dan Fischer (Armanu Thoyib, 2005: 10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur.

2.4 Hubungan Antarvariabel

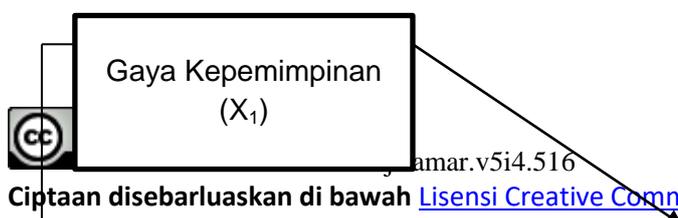
Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (Suwatno dan Juni Priansa, 2013: 140) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju sasaran. Ketika pemimpin mampu membuat kondisi dimana karyawan sukarela dan bersungguh-sungguh memnggerakkan kemampuan yang mereka miliki baik tenaga dan pikiran serta soft skill, dalam pengawasan kepemimpinan yang tepat, kinerja yang telah ditetapkan akan tercapai oleh karyawan, bahkan bisa saja melampaui target atau capaian yang telah ditetapkan.

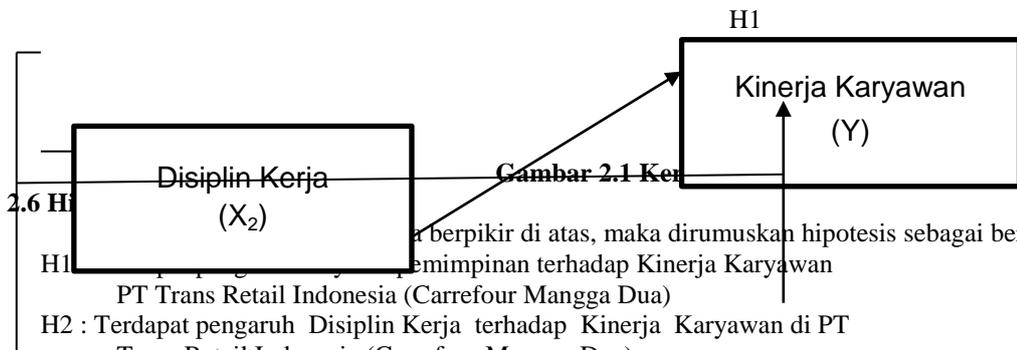
Menurut Hasibuan Malayu S.P. (2012: 193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



berpikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)

H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)

H3 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ialah penelitian yang dilakukan dengan mendatangi lokasi atau tempat penelitian untuk mendukung keakuratan data yang diperoleh dari buku dan artikel, serta untuk mengungkapkan makna. Maka penelitian dilakukan dengan cara pengamatan untuk mendapatkan data primer yaitu mengamati para karyawan untuk mendapatkan data yang objektif sesuai dengan masalah yang diteliti.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Carrefour Mangga Dua (populasi) dengan jumlah responden (sampel) sebanyak 33 karyawan Carrefour Mangga Dua. Pengambilan sampel dilakukan secara acak.

3.3 Variabel

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variable independent yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya melalui pola tingkah laku atau kepribadian untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Disiplin Kerja (X_2).

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang secara sadar dan bersedia mematuhi nilai dan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen disebut sebagai variabel kriteria, respons, dan output (hasil). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4 Operasional Variabel



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.516

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuatkan batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 3.1 Dimensi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan X ₁	Kemampuan Pengambilan Keputusan	1. Pendekatan yang sistematis 2. Mengambil tindakan yang tepat diperusahaan
	Kemampuan Motivasi	1. Memberikan suport kepada anggota.
	Kemampuan Komunikasi	1. Mampu memberikan pemahaman. 2. Inisiatif menyampaikan pesan atau gagasan.
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	1. Mampu membuat bawahan mengikuti kebijakannya 2. Memperhatikan kinerja karyawan.
Disiplin Kerja X ₂	Tujuan dan Kemampuan	1. Disiplin kerja dapat menambah produktifitas.
	Keteladanan Pimpinan	1. Menjadi role model bagi bawahannya
	Keadilan	1. Aturan yang berlaku untuk semua staf.
	Sanksi Hukuman	1. Sanksi yang tegas.
	Hubungan Kemanusiaan	1. Kondisi kerja 2. Kerja sama
Kinerja Karyawan Y	Efektif dan Efisien	1. Hasil kinerja karyawan 2. Pekerjaan sesuai dengan target
	Kualitas	1. Hasil kerja karyawan 2. Kualitas produk atau jasa sesuai harapan konsumen
	Produktifitas	1. Para karyawan bekerja dengan benar 2. Inisiatif karyawan 3. Kerjasama karyawan
		1. K.3 organisasi secara keseluruhan. 2. Asuransi karyawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah cara dan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Darmawan, 2013:

159). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dan dokumentasi. Penilaian kuesioner berdasarkan pada Skala Linkert yaitu : bobot 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), bobot 4 untuk jawaban setuju (S), bobot 3 untuk jawaban netral (N), bobot 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)



3.6 Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka analisa data yang akan digunakan adalah analisa deskriptif dan analisa regresi dan korelasi. Analisa deskriptif akan menampilkan karakteristik responden beserta nilai rata-rata untuk masing-masing variabel. Analisa Regresi dan Korelasi akan memperlihatkan keeratan hubungan antar variabel, pola hubungan antar variabel dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas, baik secara parsial (uji t) ataupun secara simultan (uji F).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini terbagi dua yaitu hasil penelitian yang merupakan analisa deskriptif dan hasil penelitian yang merupakan analisa regresi korelasi.

4.1 Analisa Deskriptif

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua), dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang karyawan. Metoda pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner ke karyawan. Dalam kuesioner ini terdapat 30 pertanyaan yang harus dijawab dengan menyatakan persetujuan (skala linkert) dan pertanyaan lain yang merupakan karakteristik dari karyawan. Sebelum melakukan pengolahan data, pertanyaan yang ada sudah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Analisa deskriptif dari penelitian ini meliputi gambaran umum (karakteristik) karyawan Carefour Mangga Dua yang meliputi jenis kelamin, usia, divisi kerja dan lama bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 72,73% karyawan adalah laki-laki. Usia karyawan adalah di atas 18 tahun dengan komposisi 3 orang berusia 18 – 25 tahun, 14 orang berusia 26 – 30 tahun dan 16 orang berusia di atas 30 tahun. Divisi kerja tersebar merata di cashier, appliance, textile, bazaar, fresh, grocery. Sebagian besar karyawan ini sudah bekerja lebih dari satu tahun

Selain karakteristik karyawan, analisa deskriptif dari penelitian ini juga menunjukkan bagaimana skor rata-rata dari variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan rata-rata skor untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 4,18 yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik. Untuk Disiplin Kerja (X_2) rata-rata skor menunjukkan nilai 4,23 yang berarti kedisiplinan yang sangat baik. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) rata-rata skor adalah 4,31 yang berarti kinerja karyawan yang sangat baik.

4.2 Analisa Regresi dan Korelasi

Analisa regresi korelasi akan menggunakan analisa regresi korelasi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (X) lebih dari satu. Sebelum dilakukan analisa regresi korelasi, data yang ada harus memenuhi syarat asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi yang merupakan bagian dari asumsi klasik tidak diperlukan mengingat data dari penelitian ini bukan data deret waktu.

Asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji probabilitas plot, yaitu melihat plot data variabel tak bebas Y (Kinerja karyawan) berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinieritas. Pada penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan nilai VIF yang hasilnya VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1,453 dan VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 1,453. Nilai VIF di bawah 5, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas atau antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak saling berkorelasi.

Asumsi klasik yang ketiga adalah uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, yang hasilnya adalah sebaran data (scatterplot) tidak membentuk pola, dan nilai-nilainya tersebar di atas dan di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Semua asumsi klasik terpenuhi, maka analisa regresi korelasi dapat dilakukan untuk data pada penelitian ini. Analisa regresi korelasi yang digunakan adalah analisa regresi korelasi linier berganda. Pada analisa regresi ini terdapat 2 variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) dan 1 variabel tak bebas Kinerja Karyawan (Y). pada analisa regresi dan korelasi linier berganda dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel tak bebas kinerja Karyawan (Y). Hasil olah datanya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Koefisien korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.332	3.302
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemp				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,611 yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan erat dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,374 yang menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 37,4%, sisanya 62,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan garis regresi menunjukkan pola hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini adalah pola hubungan antara dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan. Secara umum persamaan garis regresi linier berganda adalah :

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + E$$

Dengan Y = kinerja karyawan
 X_1 = gaya kepemimpinan
 X_2 = disiplin kerja
 B_1, B_2 = koefisien regresi
A = konstanta
E = eror

Tabel 4.2 Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	, BBeta		
1	(Constant)	18.497	6.165		3.000	.005
	Gaya Kepemp	.022	.144	.027	.155	.878
	Disiplin Kerja	.561	.164	.596	3.421	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 4.2 persamaan garis regresi linier berganda adalah :

$$Y = 18,497 + 0,022 X_1 + 0,561 X_2 + E$$

Analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 18.497 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan 18.497%.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0.022 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.022 %. Dengan ketentuan nilai (X_2) disiplin kerja konstan



- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0.561 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % disiplin kerja akan meningkatkan volume kinerja karyawan 0.561% dengan ketentuan nilai (X_1) gaya kepemimpinan konstan.

Tabel 4.3 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.107	2	97.553	8.946	.001 ^b
	Residual	327.136	30	10.905		
	Total	522.242	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Kryw						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemp						

Dari tabel 4.3, ini terlihat bahwa model regresi yang terbentuk (regresi linier berganda) yaitu $Y = 18,497 + 0,022 X_1 + 0,561 X_2 + E$ sudah baik, hal ini dibuktikan dari nilai sig $0,001 < 0,05$.

Analisa regresi korelasi linier berganda juga digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas, yaitu dengan uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan).

Uji t digunakan untuk melihat :

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hipotesa:

H_0 : gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.2, terlihat bahwa nilai sig adalah $0,878 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,155$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,04$, sehingga nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-2,04 < 0,155 < 2,04$ yang berarti H_0 diterima atau gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hipotesa:

H_0 : disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.2, terlihat bahwa nilai sig adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,421$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,04$, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,421 > 2,04$ yang berarti H_0 ditolak dan lihat H_1 atau disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk melihat variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesanya adalah :

H_0 : gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.3 terlihat nilai sig adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 8,946$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,32$ yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,946 > 3,32$ yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Dari hasil data kuesioner variabel gaya kepemimpinan nilai prediksi rata-rata skor dimensi variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.18. Nilai 4.18 masuk dalam rentang 3.40-4.19. Hal ini berarti dimensi variabel gaya kepemimpinan dikategorikan baik atau responden menyatakan setuju.
2. Dari hasil data kuesioner variabel disiplin kerja prediksi rata-rata skor dimensi variabel disiplin kerja sebesar 4.23. Nilai 4.23 masuk dalam 4.20-5.00. Hal ini berarti dimensi variabel disiplin kerja dikategorikan sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju.



3. Dari hasil data kuesioner variabel kinerja karyawan rata-rata skor dimensi variabel kinerja karyawan sebesar 4.31. Nilai 4.31 masuk dalam rentang 4.20-5.00. Hal ini berarti dimensi variabel kinerja karyawan dikategorikan sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian:
 - a. Nilai $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-2,04 < 0,155 < 2,04$, berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Nilai probabilitas atau signifikansi $> 0,05$ atau $0,878 > 0,05$, maka tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian:
 - a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,421 > 2,04$, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Nilai probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ atau $0,002 < 0,05$ maka ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua), ini dibuktikan dari hasil penelitian:
 - a. Nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau $8,946 > 3,32$ berarti kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 - b. Nilai probabilitas $< 0,05$ atau $0,001 < 0,05$, berarti kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis memberikan beberapa saran yang layak dipertimbangkan:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan kurang pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Trans Retail Indonesia. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia pun akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis ataupun transformasional.
2. Karyawan hendaknya memerhatikan ketelitian dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan komunikasi antara atasan maupun bawahan, berperan aktif dalam lingkungan kerja.
3. Pemimpin sebaiknya lebih memerhatikan proses pekerjaan berlangsung, pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel atau menggunakan variabel lain agar dapat digunakan sebagai bahan analisis untuk peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Ayu, Brahmawati Ida. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. (Disertai). Surabaya: Universitas Airlangga.
- [3] Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 8*. Cetakan 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.516

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [6] Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] -----2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Iskandar. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Referensi
- [10] Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Purwanto, Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- [12] Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [14] Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: PT Grasindo.
- [15] Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- [16] Singodimedjo, Markum. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- [17] Soediono, Lateiner. 1995. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [18] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya.
- [20] Suwatno & Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- [21] Thoyib, Armanu. 2005. "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja. Malang: Pendekatan Konsep". *Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*.
- [21] Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

