

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN TRADITIONAL
TRADE PT. GADING PURI

Submission date: 26-Jul-2023 02:10PM (UTC+0700)

Submission ID: 2137006363

File name: Ekonomi_Sabrina_Ayu_Rizkya_1211900275.pdf (309.36K)

Word count: 4214

Character count: 26970

PERKASA
by Sabrina Ayu Rizkya

2
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA,
KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TRADITIONAL
TRADE PT. GADING PURI PERKASA**

Sabrina Ayu Rizky¹, Ratnaningsih Sri Yustini²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sabrinaayu37@gmail.com¹, ratnaningsih@untag-sby.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan guna menghasilkan kualitas SDM yang baik dalam perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, PT Gading Puri Perkasa perlu meninjau kembali proses pemberian motivasi kepada karyawan agar kepuasan kerja dan disiplin kerja terjadi lebih baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, adil dan memuaskan dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja tersebut nantinya dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang mampu menjadi nilai tambah bagi PT Gading Puri Perkasa untuk bersaing dengan distributor lainnya. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan guna menghasilkan kualitas SDM yang baik dalam perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, PT Gading Puri Perkasa perlu meninjau kembali proses pemberian motivasi kepada karyawan agar kepuasan kerja dan disiplin kerja terjadi lebih baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, adil dan memuaskan dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja tersebut nantinya dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang mampu menjadi nilai tambah bagi PT Gading Puri Perkasa untuk bersaing dengan distributor lainnya. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Good employee performance is needed to produce good quality human resources in the company. To further improve employee performance, PT Gading Puri Perkasa needs to review the process of providing motivation to employees so that job satisfaction and work discipline occur better. By applying a leadership style that is good, fair and satisfying and is expected to be able to improve the quality of employee performance. With this increase in performance, it can also improve the company's overall performance, which can be an added value for PT Gading Puri Perkasa to compete with other distributors. Using quantitative research methods. Transformational Leadership Style has no significant effect on Employee Performance. Work motivation has no significant effect on employee performance. Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance. Work Discipline has no significant effect on Employee Performance. Transformational Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline have no significant effect simultaneously on Employee Performance. Good employee performance is needed to produce good quality human resources in the company. To further improve employee performance, PT Gading Puri Perkasa needs to review the process of providing motivation to employees so that job satisfaction and work discipline occur better. By applying a leadership style that is good, fair and satisfying and is expected to be able to improve the quality of employee performance. With this increase in performance, it can also improve the company's overall performance, which can be an added value for PT Gading Puri Perkasa to compete with other distributors. Using quantitative research methods. Transformational Leadership Style has no significant effect on Employee Performance. Work motivation has no significant effect on employee

performance. Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance. Work Discipline has no significant effect on Employee Performance. Transformational Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline have no significant effect simultaneously on Employee Performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat krusial dalam suatu korporasi atau perusahaan. Segala tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengimplementasikan visi, misi, dan sasaran. Menurut Sinambela (2016:7) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, peningkatan, evaluasi, pemberian imbalan, dan pengaturan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sebuah organisasi sebisa mungkin harus memastikan karyawan-karyawannya dapat bekerja dengan tenang dan merasa nyaman tanpa adanya kegelisahan dan ketegangan yang dirasakan. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat para pegawai bekerja secara optimal. Tenaga kerja sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu, para karyawan penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya. Meskipun organisasi menawarkan banyak fasilitas dan infrastruktur, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa staf.

Pertimbangan sumber daya manusia sangat krusial agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang terkait dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, perekrutan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan kesuksesan perusahaan dalam proses mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dorongan kerja. Dorongan dan pengalaman kerja yang positif dapat mendukung kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena adanya kedua faktor tersebut menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, yang mendukung kesuksesan perusahaan. Di sisi lain, jika produktivitas tenaga kerja menurun, hal ini menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam mengurus sumber daya manusia perlu ada dorongan kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka di sini perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap upaya sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu (Enny W. Mahmudah 2019:17). Menurut Farida dan Hartono (2015:25) Motivasi adalah pemberian energi yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau berkolaborasi, bekerja dengan efisien dan terpadu dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan.

Performa seorang staf sangat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja mereka di tempat kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja memiliki dampak kuat pada keuntungan perusahaan dalam arti menghasilkan laba bagi perusahaan. Menurut (Sinambela 2016:301), Kepuasan Kerja adalah kumpulan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang diberikan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Seseorang dapat merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Indrasari, M 2017:38)

Kedisiplinan dalam pekerjaan adalah faktor yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pengarahan karyawan untuk melaksanakan peraturan perusahaan. Semakin patuh karyawan maka semakin baik produktivitas karyawan dan semakin baik pula kinerja perusahaan. Kedisiplinan dalam pekerjaan bagi pegawai diperlukan karena sulit tercapainya tujuan organisasi jika tidak ada kedisiplinan dalam pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Tanpa kedisiplinan dalam pekerjaan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2016:334) kedisiplinan adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Jika masalah kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik ketaatan kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai (Khaeruman dkk., 2021:22)

Peran pimpinan tak lepas dari prestasi pegawai. Pimpinan memainkan peran penting dalam memahami tingkah laku individu maupun kelompok dalam organisasi dan memberikan penghargaan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya pimpinan seseorang dalam memimpin bawahannya memiliki pengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan prestasi pegawai. Dengan adanya gaya pimpinan yang baik maka seorang pimpinan dan bawahan akan lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan prestasi bagi pegawai.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi anggota tim dengan cara membawa mereka menuju tujuan dan nilai-nilai yang lebih tinggi dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi yang menjadi dasar dalam membangun kepercayaan anggota tim dalam organisasi (Zumaeroh 2019:160). Menurut Priyono (2010:159), melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu anggota tim untuk melihat kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi demi mencapai misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, efektivitas diri, dan harga diri anggota tim, diharapkan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat identifikasi, motivasi, dan pencapaian tujuan anggota tim.

Dengan demikian terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi pekerja di antaranya adalah motivasi kerja, kepuasan pekerjaan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Masram dan Mu'ah (2015:117), kinerja diartikan sebagai suatu proses di mana manajer yakin bahwa aktivitas dan hasil pekerjaan karyawan telah sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Indrasari (2017:49), kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu.

PT.Gading Puri Perkasa dalam pengelolaannya dibagi menjadi 2, Modern Trade(MT) dan Traditional Trade(GT). Perbedaan utama dari GT dan MT adalah sistem pembelian dan pembayarannya. Perbedaan yang signifikan General Trade atau Traditional Trade dilihat dari cara pembayarannya, Traditional Trade tidak memiliki mesin kasir dalam sistem pembayarannya, seperti dipasar tradisional dan toko-toko kelontong biasa.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara, beberapa staf menjelaskan bahwa beberapa masalah disebabkan oleh beberapa faktor penyebabnya, seperti banyaknya staf yang malas karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan, kepuasan kerja yang tidak memuaskan akibat kurangnya dukungan dari rekan kerja untuk bekerja sama, serta kurangnya disiplin kerja seperti banyaknya staf yang datang terlambat dalam bekerja, dan kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan kepada staf. Oleh karena itu, staf memberikan kinerja yang kurang optimal kepada perusahaan. PT Gading Puri Perkasa sebagai salah satu distributor dengan kompetensi yang tinggi di antara distributor-distributor lainnya. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, PT Gading

Puri Perkasa perlu meninjau kembali proses pemberian motivasi kepada staf agar kepuasan kerja dan disiplin kerja terjadi lebih baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, adil, dan memuaskan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja staf. Dengan adanya peningkatan kinerja tersebut nantinya dapat meningkatkan juga kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi keunggulan bagi PT Gading Puri Perkasa untuk bersaing dengan distributor lainnya.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013:35) pendekatan deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2013:8) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel dari karyawan PT.Gading Puri Perkasa jumlah 50 responden. Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu melalui kuesioner, wawancara, dan observasi.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,719	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,738	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,872	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,678	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas (2022)

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

6 Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98985670
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.037

	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas (2022)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Karena nilai sig >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3

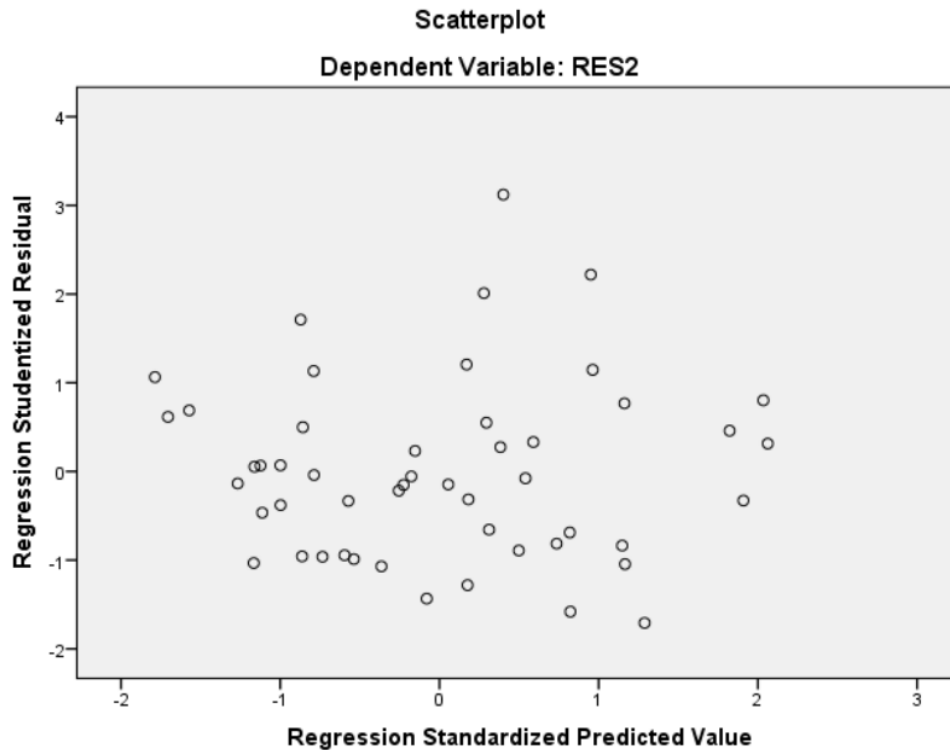
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,37	2,700
Motivasi Kerja (X2)	0,278	3,598
Kepuasan Kerja (X3)	0,487	2,053
Disiplin Kerja (X4)	0,717	1,395

Sumber: Data SPSS Uji Multikolinearitas (2022)

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformal (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam mode regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dari hasil yang didapatkan dari SPSS pada tabel lampiran 7, nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) adalah sebesar $0,911 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,590 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X3) sebesar $0,075 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X3) sebesar $0,685 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.563	8.251		4.431	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.028	.246	.026	.112	.911
	Motivasi Kerja (X2)	-.119	.220	-.144	-.543	.590
	Kepuasan Kerja (X3)	.176	.097	.365	1.823	.075
	Disiplin Kerja (X4)	.084	.206	.067	.408	.685

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data SPSS Analisis Regresi Linear Berganda (2022)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 36,563 + 0,028 X1 - 0,119 X2 + 0,176 X3 + 0,084 X4$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstansta sebesar 36,563 menunjukkan bahwa keadaan variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin kerja.
- Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,028 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,028, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar -0,119 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,119, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,176 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,176, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisiensi Disiplin Kerja (X4) sebesar 0,084 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,084, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji T

Tabel 5
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.563	8.251		4.431	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.028	.246	.026	.112	.911
	Motivasi Kerja (X2)	-.119	.220	-.144	-.543	.590
	Kepuasan Kerja (X3)	.176	.097	.365	1.823	.075

	Disiplin Kerja (X4)	.084	.206	.067	.408	.685
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data SPSS Uji t (2022)

1. Uji t (parsial) pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria:

a. H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, diperoleh nilai $sig\ 0,911 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung}\ 0,112 < t_{tabel}\ 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 ditolak/variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji t (parsial) pada variabel Motivasi Kerja (X2) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria:

a. H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, diperoleh nilai $sig\ 0,590 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung}\ -0,543 < t_{tabel}\ 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 ditolak/variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Uji t (parsial) pada variabel Kepuasan Kerja (X3) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria:

a. H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, diperoleh nilai $sig\ 0,075 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung}\ 1,823 < t_{tabel}\ 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 ditolak/variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. Uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X4) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria:

a. H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

b. H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, diperoleh nilai sig $0,685 > 0,05$ dan nilai thitung $0,468 < t_{tabel} 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 ditolak/variabel Disiplin Kerja(X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.797	4	15.199	1.561	.201 ^b
	Residual	438.023	45	9.734		
	Total	498.820	49			

Sumber: Data SPSS Uji F (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi $0,201 > 0,05$ dan nilai Fhitung $1,561 < F_{tabel} 2,57$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis ditolak. Sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.044	3.120

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber: Data SPSS Koefisiensi Determinasi (2022)

Nilai Koefisiensi determinasi atau R square yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai 0,122 atau 12,2%. Sehingga bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,2%. Sedangkan 87,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan(responden) penelitian ini menilai 4,24 dengan nilai rata-rata "Sangat Tinggi". Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan

bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,028, dan dalam uji t diperoleh nilai sig $0,911 > 0,05$ dan nilai thitung $0,112 < \text{ttabel } 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 ditolak/variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanti (2019) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agnia Nada Insani (2020)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan(responden) penelitian ini menilai 4,08 dengan nilai rata-rata "Tinggi". Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,119, dan dalam uji t diperoleh sig $0,590 > 0,05$ dan nilai thitung $-0,543 < \text{ttabel } 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 ditolak/variabel Motivasi Kerja(X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Maadjid Abdullah dan AlexWinarno (2022) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan(responden) penelitian ini menilai 3,77 dengan nilai rata-rata "Tinggi". Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,176, dan dalam uji t diperoleh nilai sig $0,075 > 0,05$ dan nilai thitung $1,823 < \text{ttabel } 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 ditolak/variabel Kepuasan Kerja(X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kumia Wijaya (2018) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Fauziek dan Yanuar (2021)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan(responden) penelitian ini menilai 4,31 dengan nilai rata-rata "Sangat Tinggi". Hasil Uji Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,084, dan dalam uji t diperoleh nilai sig $0,685 > 0,05$ dan nilai thitung $0,468 < \text{ttabel } 2,014$. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 ditolak/variabel Disiplin Kerja(X_4) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Muhaimin (2021) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusiono, dan Suprianto (2021)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4), secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,201 > 0,05$ dan nilai Fhitung $1,561 < \text{Ftabel } 2,57$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis

ditolak. Sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian Traditional Trade PT. Gading Puri Perkasa. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan” adalah tidak terbukti kebenarannya. Nilai Koefisien determinasi atau R square yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai 0,122 atau 12,2%. Sehingga bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,2%. Sedangkan 87,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Traditional Trade PT. Gading Puri Perkasa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanti (2019) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh AgniaNada Insani (2020)
2. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Traditional Trade PT. Gading Puri Perkasa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Maadjid Abdullah dan Alex Winarno (2022) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021)
3. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Traditional Trade PT. Gading Puri Perkasa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Fauziek dan Yanuar (2021)
4. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Traditional Trade PT. Gading Puri Perkasa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Muhaimin (2021) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusiono, dan Suprianto (2021)
5. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Traditional Trade PT. Gading Puri Perkasa

Referensi

- [1] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- [2] Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. In *Unmuh Ponorogo Press*. Umpo Press.
- [3] Indrasari, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- [4] Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021).

- Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- [4] Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- [5] Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- [6] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [7] Zumaeroh. (2009). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Karyawan untuk Mengefektifkan Organisasi. *Majalah Ilmiah Ekonomika*, 12(4), 180–230.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TRADITIONAL TRADE PT. GADING PURI PERKASA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

18%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	8%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	3%
3	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	3%
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%

Exclude bibliography On