

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Butik Tasya Pasuruan

Dwi Damayanti; dwidamayanti8178@gmail.com
Yufenti Oktavia; oktaviavnty@gmail.com
Eni Erwantiningsih; enierwanti232@gmail.com
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada butik tasya kota pasuruan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini mencakup pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Data primer yang diperoleh dari kuensioner yang telah disebarakan kepada 30 responden melalui google form dan data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari penelitian terdahulu dan jurnal ilmiah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling dan jenis yang dipakai adalah sampling jenuh. Pengujian data dilakukan dengan melakukan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hipotesis penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pada uji F telah diperoleh hasil signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$, sedangkan hasil uji T variabel disiplin kerja diperoleh nilai sig sebesar $0,02 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585 yang berarti variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at tasya boutique pasuruan. The research method used in this study uses a descriptive quantitative approach. This study covers the influence of leadership style as an independent variable, work discipline as a dependent variable and employee performance as an intervening variable. Primary Data obtained from questionnaires that have been distributed to 30 respondents through google form and secondary data in this study were obtained from previous research and scientific journals. Sampling in this study using Non Probability Sampling techniques and the type used is saturated sampling. Data testing is done by performing descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The hypothesis of this study has a significant effect on employee performance, on the F test has been obtained significant results of $0.00 < 0.05$. The results of this study show that leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance. The results of T-test leadership style variables obtained GIS value of $0.00 < 0.05$, while the results of T-test work discipline variables obtained GIS value of $0.02 < 0.05$. Coefficient of determination (R^2) of 0.585 which means that the independent variable is leadership style and work discipline is able to explain the dependent variable is employee performance by 58.5% while the remaining 41.5% described other factors that are not included in this research model.

Keywords : leadership style, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan aset eksekutif dalam kemampuan otoritatif dalam suatu perusahaan berkaitan dengan masalah dengan suatu kepemimpinan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan suatu karyawan yang kurang mendapatkan ambisi. Oleh karena itu perlu adanya penerapan suatu gaya kepemimpinan yang bagus demi menghasilkan kenyamanan yang baik dengan para bawahannya akhirnya dapat mengontrol para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Dengan itu, pimpinan diwajibkan mempunyai gaya kepemimpinan dalam menaklukkan bawahannya agar mampu bekerja sama demi menggapai tujuan. Butik Tasya sebagai salah satu tempat usaha yang memiliki sumber daya manusia, perlu memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Terdapat beberapa permasalahan yang telah diperoleh peneliti bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan menyangkut dalam kepentingan karyawan belum menentukan suatu aspirasi yang karyawan sampaikan terhadap pemimpin/atasannya dan tidak adanya koordinasi yang mencakupi terhadap sasaran dan rencana aksi pada tiap jenjang perusahaan, dalam kebijakan baru yang telah dibuat oleh pimpinan tidak mengikutkan karyawan, hal tersebut dirasa menunjukkan terdapat hubungan yang kurang baik dalam komunikasi antara pimpinan dengan karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan. Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan Butik Tasya menerapkan gaya kepemimpinan Otoriter. Gaya Kepemimpinan Otoriter sendiri yaitu kala terciptanya kepemimpinan otoriter bos demi pemegang kekuasaan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, akan ada ketidaksesuaian pada hasil kerja karyawan dengan standart kinerja yang telah ditentukan untuk setiap karyawan, nyatanya masih belum dapat membereskan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi kenyataannya pada aktivitas sehari-hari diperusahaan, karyawan, karyawan masih belum bisa memenuhi standart kinerja dikarenakan oleh beberapa kompjnen lainnya, selain itu terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat dikarenakan rumah yang jauh dari tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peran pimpinan dalam mensukseskan disiplin kerja pada perusahaan dibutuhkan untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan tersebut, serta penelitian yang mendasarinya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Butik Tasya Kota Pasuruan".

METODE PENELITIAN

Jenis riset ini ialah jenis kuantitatif, penelitian ini mencakup pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel interving. Data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 30 responden melalui *google form* dan data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari penelitian terdahulu dan jurnal ilmiah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability* Sampling dan jenis yang dipakai adalah sampling jenuh. Pengujian data dilakukan dengan melakukan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Lalu melakukan pengujian koefisien determinan (R^2), serta terakhir yakni pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

Uji Validity

Uji validity bermanfaat guna memperkirakan valid maupun tidaknya suatu kusioner. Valid maupun tidaknya alat pengukur itu bisa dibuktikan dengan cara disangkutpautkan antara nilai item dengan nilai jumlah pernyataan. Pengujian *validity* diperoleh dengan cara memperhitungkan r_{hitung} serta r_{tabel} pada hasil sig 0,05.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validity

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pengambilan Keputusan	0,933	0,374	Valid
Motivasi	0,933	0,374	Valid
kemampuan Komunikasi	0,572	0,374	Valid
Mengendalikan Bawahan	0,815	0,374	Valid
Tanggung Jawab	0,550	0,374	Valid
Mengendalikan Emosi	0,693	0,374	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Tujuan dan Kemampuan	0,687	0,374	Valid
Teladan Pimpinan	0,642	0,374	Valid
Balas Jasa	0,826	0,374	Valid
Keadilan	0,687	0,374	Valid
Waskat	0,692	0,374	Valid
Sanksi Hukuman	0,862	0,374	Valid
Ketegasan	0,862	0,374	Valid
Kinerja (Y)			
Kesesuaian Jam Kerja	0,816	0,374	Valid
Ketepatan Menyelesaikan Tugas	0,529	0,374	Valid
Tingkat Kehadiran	0,816	0,374	Valid
Kerja Sama	0,509	0,374	Valid

Sumber Data : data primer olahan, 2023

Bersumber pada tabel 1 bisa dikatakan kalau dari keseluruhan item pernyataan yang disajikan pada responden didapatkan seluruh pernyataan valid dikarenakan r hitung $>$ r tabel. Demikian itu, atas perolehan data tersebut menandakan kalau seluruh item pernyataan dibuktikan valid.

Uji Reliability

Uji reliability bermanfaat guna memperkirakan seberapa stabil alat pengukur ketika mengukur suatu fenomena maupun peristiwa.

Tabel 2. Hasil Pengujian reliability

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,845	Reliabel
Disiplin Kerja	0,857	Reliabel
Kinerja	0,732	Reliabel

Sumber Data : Olahan data primer, 2023

Bersumber pada tabel 2 bisa dikatakan jika seluruh pernyataan ditunjukkan reliabel lantaran hasil *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Maka dari itu seluruh variabel sudah dapat dipercaya menjadi alat pengumpul data riset.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Residual berdistribusi normal

Sumber : Olahan data primer, 2023

Bersumber pada tabel 3 yang menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* didapatkan nilai *Asymp. (2-tailed)* sebanyak 0,200 $>$ 0,05. Hingga bisa diputuskan kalau data tersebut didapati distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

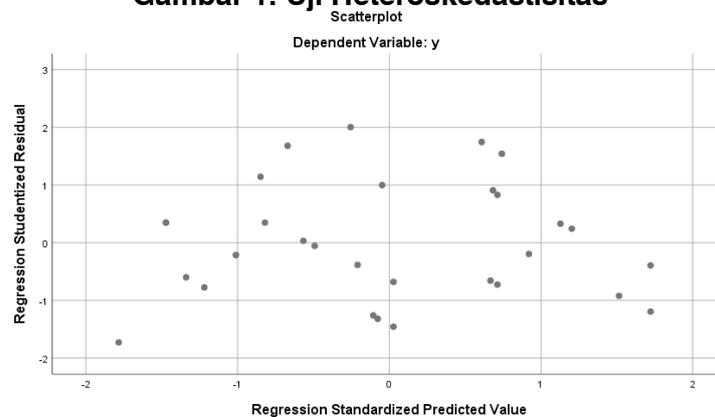
Variabel	Colinearity	Statistics	Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya kepemimpinan	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolineritas
Disiplin Kerja	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber : Olahan data Primer, 2023

Bersumber pada tabel 4 didapat hasil dari *tolerance* yakni $1,000 > 0,10$ serta hasil dari VIF yakni $1,000 < 10$. Sehingga bisa diputuskan kalau tidak dijumpai multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Bersumber di gambar 1 tampak jika titik-titik yang berdistribusi dengan serabutan, tidak menciptakan bentuk yang pasti serta terhambur rata baik dibawah ataupun diatas poin 0 di sumbu Y. Hal ini bermakna tidak dijumpai heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Sig	Keterangan
	(B)	Std.Eror		
Konstanta	1,121	2,700	0,681	Berpengaruh Positif
Gaya Kepemimpinan	0,436	0,078	0,000	
Disiplin Kerja	0,160	0,065	0,020	

Sumber : Olahan data primer, 2023

Bersumber di tabel 5 bisa diketahui persamaan regresi linier berganda yakni :

$$Y = 1,121 + 0,436 X_1 + 0,160 X_2 + e$$

Dari reaksi persamaan regresi yang terlampir bisa dijelaskan yakni :

- 1) Kedua variabel *independent* menunjukkan arah yang positif terhadap variabel *dependent*.
- 2) Hasil koefisien variabel gaya kepemimpinan sebanyak 0,436 bernilai positif. Bermakna bila variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, sehingga bisa berdampak pada variabel kinerja karyawan sebanyak 0,436. Serta begitupun sebaliknya dengan ketentuan variabel lainnya konstan.
- 3) Hasil koefisien variabel disiplin kerja sebanyak 0,160 bernilai positif. bermakna bila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, sehingga bisa berdampak pada variabel keputusan pembelian sebanyak 0,160. Serta begitupun sebaliknya dengan ketentuan variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6. Hasil pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,765	0,585	0,554	Berpengaruh sebesar 58,5%
Disiplin Kerja (X2)	0,765	0,585	0,554	

Sumber Data : Olahan data primer, 2023

Bersumber di tabel 6 bisa didapati bahwa nilai R Square yang didapat ialah 0,585. Maka dari itu model yang diperoleh pada banyaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 58,5%. Sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan

Variabel	Variabel Terikat	Sig.
Gaya Kepemimpinan(X1)	Kinerja (Y)	0,000
Disiplin Kerja (X2)		0,000

Sumber : Olahan data primer, 2023

Bersumber pada tabel 7 bisa diambil kesimpulan bahwa di uji simultan ini memperoleh hasil signifikan sebanyak $0,000 > 0,05$. Sehingga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Pengujian Parsial

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.
Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	0,000
	Disiplin Kerja	0,002

Sumber Data : olahan data primer, 2023

Bersumber pada tabel 8 bisa diputuskan yakni: gaya kepemimpinan memperoleh hasil sig $0,000 < 0,05$. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja memperoleh hasil sig $0,002 < 0,05$. Sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan.
2. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Butik Tasya Kota Pasuruan.

REFERENSI

- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt.Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.2 No.1 (2018), 2, 24-34.*
- Findi Widya Andriyani, Y. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Perkusi*

Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia Volume 1, Nomor2, April 2021, 1, 125-130.

Ni Nyoman Yulianthini, P. D. (2019-16). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: JurnalManajemen, Vol.5 No.1, Bulan Maret Tahun 2019, 5.*

Dwitha Asri Mardani Siregar, H. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan PerempuanDan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi) Vol.3 No.5 2020, 3, 168-185.*

Hamarto, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja TerhadapKaryawan. *Journal Of Economics And Business Ubs Vol.8 No.1 2019, 8, 89-97.*

Isnanda Zainur Rohman, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.9 No.1 2021, 9, 101-112.*