
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISPLINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN SALES MODERN MARKET
PT. WINGS SURYA CABANG SURABAYA**

Muhammad Refaldi Islamudin¹, Sutopo², Anggraeni Rahmasari³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya,

[Email : muhammadrefaldi456@gmail.com](mailto:muhammadrefaldi456@gmail.com)

ABSTRAK

Mengelola tim dalam organisasi merupakan keseluruhan pengelolaan dengan target performance, alias kinerja. Tujuannya jelas, yaitu agar setiap pegawai mencapai kinerja terbaiknya dan puncak prestasi kerjanya. Untuk itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang unggul agar semua target perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di bagian sales modern market PT. Wings Surya Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian sales modern market PT. Wings Surya Cabang Surabaya dengan sampel sebanyak 72 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di bagian sales modern market PT. Wings Surya Cabang Surabaya. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja karyawan di bagian sales modern market PT. Wings Surya Cabang Surabaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Managing a team in an organization is an overall management with performance targets, aka performance. The goal is clear, namely so that every employee achieves his best performance and peak work performance. For this reason, superior human resource management is needed so that all company targets can be carried out properly. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, discipline and competence on employee performance in the modern market sales section of PT. Wings Surya Surabaya Branch. This study uses a quantitative approach with data collection using a questionnaire. The population of this research are all employees in the modern market sales section of PT. Wings Surya Surabaya Branch with a sample of 72 people with a sampling technique using saturated sampling. Testing the data using validity and reliability tests. The analytical method used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing, namely the F test and t test. The results of this study indicate that leadership style, discipline and competence have a significant simultaneous and partial effect on employee performance in the modern market sales section of PT. Wings Surya

Surabaya Branch. The competence variable has a dominant effect on employee performance in the modern market sales section of PT. Wings Surya Surabaya Branch.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di Era Industri 4.0 saat ini organisasi menjadi terbuka, tidak ada rahasia, informasi cepat menyebar, para pekerja menjadi paham apa yang terjadi dengan dunia luar dan dunia luar dengan mudah mengakses semua hal yang dahulu menjadi rahasia organisasi. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Karyawan dengan kinerja yang baik membutuhkan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan ketaatan seseorang yang berasal dari kesadaran diri sendiri, tanpa adanya unsur pemaksaan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum. Peran kompetensi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Asniwati (2022) menjelaskan bahwa dengan adanya kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan pegawai. Dari kompetensi yang tampak inilah perusahaan jadi akan lebih mengetahui bagaimana seseorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan perilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, mengendalikan diri saat menghadapi tekanan atau masalah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

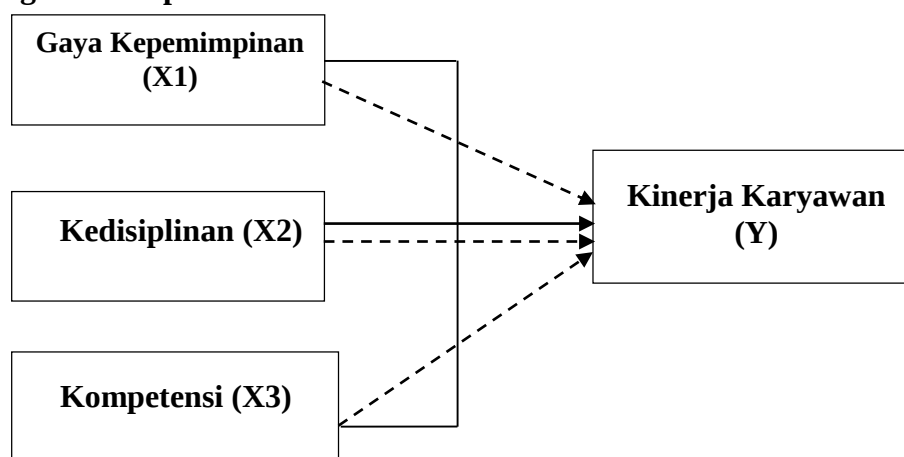
1. Apakah gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya?
3. Manakah diantara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2019: 170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan,

sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Qomariyah, 2020: 65). Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik berhubungan dengan kinerja yang baik atas suatu jabatan, atau penjabaran tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keterampilan pribadi yang digunakan untuk mencapai sasaran-sasaran kerja (Bukit 2017: 22-23). Menurut Kasmir (2018: 182), kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu.

Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Bahwa variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya.
2. Bahwa variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya.
3. Bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (X)
 - a. Gaya Kepemimpinan (X1)
Indikator dari gaya kepemimpinan menurut Edison (2017: 92-100) adalah:
 - 1) Kepemimpinan kharismatik, yaitu kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin yang mempunyai daya tarik yang sangat besar dan pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat banyak.

- 2) Kepemimpinan transformasional, yaitu pimpinan menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi karyawan.
- 3) Kepemimpinan transaksional, yaitu kemampuan pemimpin untuk memenuhi bawahan dapat meningkatkan kebutuhan produktivitas.
- 4) Kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya.
- 5) Kepemimpinan otokratis, ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam pengambilan keputusan.

b. Kedisiplinan (X2)

Indikator kedisiplinan dalam penelitian ini mengacu teori dari Sutrisno (2017: 94), yakni:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan, yaitu mentaati aturan atau ketentuan yang ada di perusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu mengikuti arahan atasan guna mendapatkan hasil yang baik
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya, yaitu karyawan diharuskan untuk menaati peraturan perusahaan yang lain dalam perusahaan

c. Kompetensi (X3)

Indikator kompetensi mengacu pada Busro (2018: 35) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang.
- 4) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan mengacu pada Kasmir (2018: 208) yakni sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu), merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu), merupakan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- 4) Penekanan biaya, merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan
- 5) Pengawasan, merupakan kontrol dan monitor dari atas terhadap hasil kerja karyawan.

- 6) Hubungan antar karyawan, merupakan hubungan antar perseorangan yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya yang jumlahnya 72 orang. Sugiyono (2017: 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipakai wajib benar-benar *representative* atau dapat mewakili. Oleh karenanya, data yang dipakai untuk sampel adalah seluruh karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya sebanyak 72 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017: 181) menyatakan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh menurut Sugiyono (2017: 85) adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan *sampling* jenuh dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang cenderung sedikit atau dibawah 100.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Adapun hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,764	0.2006	Valid
X _{1.2}	0,800	0.2006	Valid
X _{1.3}	0,848	0.2006	Valid
X _{1.4}	0,842	0.2006	Valid
X _{1.5}	0,826	0.2006	Valid
Kedisiplinan (X₂)			
X _{2.1}	0,792	0.2006	Valid
X _{2.2}	0,791	0.2006	Valid
X _{2.3}	0,814	0.2006	Valid
X _{2.4}	0,861	0.2006	Valid
Kompetensi (X₃)			
X _{3.1}	0,866	0.2006	Valid
X _{3.2}	0,876	0.2006	Valid
X _{3.3}	0,806	0.2006	Valid
X _{3.4}	0,870	0.2006	Valid
X _{3.5}	0,910	0.2006	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y _{1.1}	0,870	0.2006	Valid
Y _{1.2}	0,799	0.2006	Valid
Y _{1.3}	0,854	0.2006	Valid
Y _{1.4}	0,712	0.2006	Valid
Y _{1.5}	0,824	0.2006	Valid

Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y _{1.6}	0,799	0.2006	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) di atas (r_{tabel}) 0,2006. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur (kuesioner).

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,873	0,6	Reliabel
Kedisiplinan (X ₂)	0,828	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,913	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,896	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X₁), kedisiplinan (X₂), dan kompetensi (X₃), serta variabel terikat kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	.279		2.384	.020
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.280	.080	.286	3.514	.001
Kedisiplinan (X ₂)	.229	.112	.246	2.051	.044
Kompetensi (X ₃)	.380	.110	.422	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 0,664 + 0,280X_1 + 0,229X_2 + 0,380X_3$$

1. Konstanta (a) sebesar 0,664 memberi arti apabila variabel bebas gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi adalah bernilai konstan (tetap), maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 0,664 satuan.

2. Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,280. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila gaya kepemimpinan bertambah satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,280 satuan. Artinya semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Kedisiplinan (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,229. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila kedisiplinan bertambah satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,229 satuan. Artinya semakin tinggi nilai kedisiplinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Kompetensi (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,380. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila Kompetensi bertambah satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,380 satuan. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Analisa Koefisien Determinasi

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.727	.715	.37472

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_3), Gaya Kepemimpinan (X_1), Kedisiplinan (X_2)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,727 atau sebesar 72,7%. Artinya bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh sebesar 72,7% dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikatakan dalam kategori kuat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan

Tabel 4.5
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.372	3	8.457	60.230	.000 ^a
Residual	9.548	68	.140		
Total	34.921	71			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti (2022)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 60,230 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} ($60,230 > F_{tabel}(2,70)$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program SPSS 26.0 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	.279		2.384	.020
Gaya Kepemimpinan (X1)	.280	.080	.286	3.514	.001
Kedisiplinan (X2)	.229	.112	.246	2.051	.044
Kompetensi (X3)	.380	.110	.422	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

1. Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%/2$ atau 0,025 dan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 96 - 3 - 1 = 92$ diperoleh angka 1.98609.
2. Nilai t hitung (X_1) didapatkan 3,514 dan Nilai Sig. didapatkan 0,001
3. Nilai t hitung (X_2) didapatkan 2,051 dan Nilai Sig. didapatkan 0,044
4. Nilai t hitung (X_3) didapatkan 3,443 dan Nilai Sig. didapatkan 0,001

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,514 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} ($3,514 > t_{tabel}(1.98609)$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk kedisiplinan sebesar 2,051 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Oleh karena nilai t_{hitung} ($2,051 > t_{tabel}(1.98609)$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak

dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,443 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,443) > t_{tabel} (1.98609) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Penentuan Variabel Dominan

Tabel 4.7
Penentuan Variabel Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	.279		2.384	.020
Gaya Kepemimpinan (X1)	.280	.080	.286	3.514	.001
Kedisiplinan (X2)	.229	.112	.246	2.051	.044
Kompetensi (X3)	.380	.110	.422	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti (2022)

Dari nilai *standardized of coefficient* beta (β) diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,286, sedangkan variabel kedisiplinan sebesar 0,246 dan kompetensi sebesar 0,422. Sehingga kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena mempunyai nilai *standardized of coefficient* beta (β) terbesar dari variabel yang lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} (60,230) > F_{tabel} (2,70) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan juga kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 0,727 atau 72,3% yang artinya pengaruh ini berada pada kategori yang kuat. Hasil tersebut seakan memberikan penjelasan bahwa ketika gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan juga kompetensi suatu perusahaan ditingkatkan secara bersama sama, dalam arti ditingkatkan menjadi lebih baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik pula.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tingginya nilai gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Astutik (2020) yang membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Atasan yang pekerja keras, kejelasan penyampaian visi, menghargai kinerja secara terbuka, bersedia dengan resiko kehilangan jabatan, inspirasi karyawan dalam bekerja dan memberi semangat kepada karyawan ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,044 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhanu (2021), kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Anwar (2022) yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, sedangkan kedisiplinan karyawan kurang baik maka akan menjadi penghalang perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,010 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asniwati (2022) yang membuktikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta yang didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut. Penelitian Ramadhanu (2021) juga sejalan dengan hasil penelitian yang menyebutkan.

5. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Beta sebesar 0,422 (terbesar diantara variabel bebas yang lainnya). Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang menyebutkan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya dapat terbukti dan teruji kebenarannya.

SIMPULAN

1. Variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya.
2. Variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya.
3. Berdasarkan nilai *standardized of coefficient* beta pada masing-masing variabel bebas, diperoleh nilai terbesar pada variabel kompetensi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan

terhadap kinerja karyawan di bagian *sales modern market* PT. Wings Surya Cabang Surabaya diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah dan Astutik, Widi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* Vol.2 No.2
- Asniwati. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2
- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman., dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi Cetakan kedua*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, P.S., Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Qomariyah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jakarta: CV. Pustaka Abadi
- Ramadhanu, Fickry dan Munawaroh, Rukmini. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan*
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group