

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Matahari  
Departemen Store Pakuwon Mall Solo Baru  
( Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria Dan Anak-Anak)**

**Analysis of Factors Affecting Employee Performance at PT Matahari Department Store  
Pakuwon Mall Solo Baru (Case Study at Men's and Children's Clothing Division)**

Aditya Wahyu Putro<sup>1</sup>, Endang Saryanti<sup>2</sup>

e-mail : [aditiawahyu02@gmail.com](mailto:aditiawahyu02@gmail.com)<sup>1</sup>, [endsary@gmail.com](mailto:endsary@gmail.com)<sup>2</sup>

*Abstrak*

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Matahari Departemen Store Pakuwon Mall Solo Baru (Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria Dan Anak-anak).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria Dan Anak-anak) sejumlah 65 orang. Berdasarkan data populasi yang ada sebanyak 65 pegawai maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sejumlah 100% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 65 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup>

Hasil penelitian ini membuktikan hasil regresi pada persamaan regresi bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria Dan Anak-anak). Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru. Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru secara signifikan. Hasil uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan sebesar 54,7% terhadap variabel Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh variabel lain.

*Kata kunci : Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja*

*Abstrack*

The purpose of this study was to analyze the influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Matahari Department Store Pakuwon Mall Solo Baru (Case Study in Men's and Children's Clothing Division).

The population in this study are employees of PT. Matahari Department Store Pakuwon Mall Solo Baru (Case Study in Men's and Children's Clothing Division) totaling 65 people. Based on the existing population data of 65 employees, the number of samples to be taken is 100% of the total population, namely as many as 65 respondents. The analysis technique in this study consisted of instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and R<sup>2</sup> test.

The results of this study prove the results of the regression on the regression equation that Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation have a positive effect on Employee Performance at PT. Matahari Department Store Pakuwon Mall Solo Baru (Case Study in Men's and Children's Clothing Division). The results of the t test show that Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Matahari Department Store Pakuwon Mall Solo Baru. The results of the F test show that Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation affect the employee performance variables at PT. Matahari Department Store Pakuwon Mall Solo Baru significantly. The results of the R<sup>2</sup> test (coefficient of determination) show that Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation can explain 54,7% of the Employee Performance variable at PT. Matahari Department Store Pakuwon Mall Solo Baru, while the remaining 45,3% is explained by other variables.

*Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dari perusahaan, berfungsi sebagai penggerak yang memiliki potensi untuk berkembang dalam kegiatan produktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan, bergantung dari kinerja pegawai sebagai salah satu sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan. Sebagai elemen terpenting dalam suatu perusahaan, pegawai harus memiliki keunggulan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut (Suwatno dan Priansa; 2013:16) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja pegawainya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan seluruh pegawainya mempunyai potensi, karena dengan memiliki pegawai yang berpotensi dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Faktor sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan di dalam organisasi dan sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Manajemen didalam mencapai tujuannya dibutuhkan suatu sistem yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal yaitu diperlukan peningkatan kerja terhadap pegawai di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja pegawai merupakan alat untuk mengukur peran serta individu didalam suatu organisasi dan untuk mengembangkan individu itu sendiri. Dengan begitu, peningkatan kinerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan dapat dijadikan alat yang bisa mendorong seseorang ke arah perubahan yang lebih baik lagi, bukan hanya sekedar menghasilkan laporan saja.

Dalam menghadapi persaingan di era perdagangan bebas seperti saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terbaik dan memiliki keunggulan bersaing dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang kedepannya perlu dicapai dari suatu metode peningkatan kinerja karyawan tersebut. Pemberian umpan balik yang buruk, akan berakibat pada sikap negatif. Umpan balik akan efektif bila disampaikan dalam kondisi yang pantas, berfokus pada kinerja dibandingkan pada individu, spesifik dan didasarkan pada pengamatan yang objektif, menggunakan bahasa netral yang tidak menghakimi serta mengidentifikasi tindakan dan rencana pengembangan (Schartel; 2012:54).

Perusahaan memiliki sumber daya yang sering dijadikan tumpuan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, karyawan yang memiliki kepercayaan, komitmen dan produktifitas kerja baik, merupakan bagian dari aset perusahaan yang begitu berharga. Keberhasilan dan keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak dapat dihindarkan dari peran seorang pemimpin organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam pengembangan organisasi, karena tanpa adanya seorang pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk terbiasa dalam menghadapi perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar suatu organisasi. Setiap pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misal pengaruh terhadap Disiplin kerja dan Motivasi pada karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai (Rivai; 2014:42).

Pemimpin *transformational* cenderung untuk memberikan informasi kepada bawahannya secara lebih jelas mengenai visi dan tujuan organisasi, sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan kreativitas untuk bekerja dengan lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional cenderung memberikan arahan kepada pengikut dan berfokus padahal hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut.

Bagi seorang karyawan, pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan di dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas dari perusahaan, karena pemimpin memiliki tugas untuk memberikan bantuan dari dalam yaitu dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena pada kenyataannya hubungan manusia satu dengan yang lainnya bersifat saling menguntungkan dan saling membutuhkan di antara kedua belah pihak. Pimpinan di dalam perusahaan dikatakan sebagai pemimpin karena memiliki seorang bawahan, apabila tidak memiliki seorang bawahan maka bukan disebut pemimpin. Pemimpin dalam perusahaan memerlukan bawahan untuk dapat membantu mengerjakan berbagai tugas dari pemimpin, begitu juga sebaliknya bawahan memerlukan sosok seseorang yang dapat menjadi panutan di perusahaan dan instruksi yang disampaikan dari pemimpin akan menjadikan para bawahan dapat melakukan kerjanya

Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga (Davis; 2008: 246). Namun dalam usaha mendapatkan dukungan dari para karyawan, seorang pemimpin perlu memperhatikan dua hal penting, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan, atau mungkin didapat apabila pemimpin tersebut loyal terhadap para kerjanya, dan pengembangan karir seorang pemimpin harus juga berkaitan dengan pengembangan karir para karyawan tersebut.

Fenomena kepemimpinan yang ada di PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru di Divisi Pakaian Pria Dan Anak-Anak) yang harus mendapatkan perhatian yaitu masih terdapat pegawai yang tidak dapat memahami tugasnya dengan baik dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagai upaya agar pekerjaan berjalan sesuai prosedur untuk mencapai target yang diberikan manajemen.

Menurut (Ardana, Mujiati & Utami; 2011:134) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Disiplin karyawan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan disiplin kerja yang dilakukan dengan baik maka akan mendapatkan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal, sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Disiplin yang dilaksanakan dengan baik, mencerminkan sikap dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakan dan tidak mengabaikan pekerjaan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam bekerja dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang berlangsung saat ini. Oleh karena itu disiplin kerja harus dikembangkan agar tercipta ketertiban dan efisiensi. Setiap

perusahaan selalu menginginkan peningkatan disiplin kerja yang semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan perusahaan, salah satu sikap dari disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, apakah sudah tepat waktu saat masuk kerja dan absen dengan alasan yang jelas.

Disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran (Flippo; 2010:87).

Fenomena disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo di Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak yaitu karyawan yang datang terlambat dan seringkali terjadi pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti salah satunya (DUGEM) duduk bergerombol.

Selain faktor disiplin kerja, peningkatan kinerja karyawan juga memerlukan faktor lain, yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah aspek penting yang harus dimiliki, agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja di dalam perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai segala tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari anggota organisasi ikut terjaga. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin; 2010:281).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, dorongan inilah yang dimaknai dengan motivasi. Motivasi merupakan salah satu masalah yang cukup penting didalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan individu setiap karyawan di perusahaan berbeda. Hal ini dapat menjadikannya berbeda karena setiap karyawan suatu perusahaan adalah kesatuan secara biologis dan psikologis berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Motivasi dapat menjadi ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha kerja mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas dengan waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka sesuai dengan perencanaan perusahaan. Motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo; 2014:323).

Fenomena motivasi yang terjadi PT. Matahari Deprtement Store Pakuwon Mall Solo Baru Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak adalah masih adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, sehingga hasil tatanan pakaian yang kurang rapi tidak sesuai dengan display yang mengakibatkan customer tidak tertarik dengan produk tersebut.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang retail selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan akan menghasilkan kualitas display produk yang rapi dan sesuai dengan kategori barang atau warna sehingga dapat menarik customer untuk membeli produk tersebut. PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Dalam perkembangan perusahaan ini selalu meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani setiap customer yang datang serta menjalankan peraturan yang ada sebagai salah satu upaya memajukan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Matahari Departemen Store Pakuwon Mall Solo Baru ( Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria Dan Anak-Anak)”

## **A Perumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### 1. Perumusan Masalah

Atas dasar uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Pada Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Pada Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Pada Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak ?

### 2. Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai beberapa batasan masalah, diantara sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak)

## **B . Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Studi Kasus Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak.
- b. Mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Studi Kasus Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak.
- c. Mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Studi Kasus Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak.

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang memenuhi peningkatan kinerja pegawai.

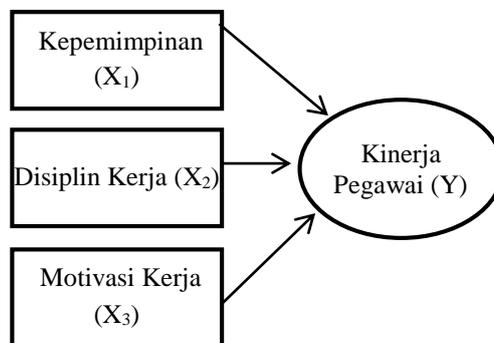
2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

**Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : Ricky Reydonizar (2013), Theo Garcia (2014), Benita Ayu Widyaningrum (2018), Dwi Rini Setianingrum (2018), Kiki Lestari (2018), Gidi Bayu Mandewa Wicaksono Misbahuddin (2019).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis *SPSS for Windows*, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru Studi Kasus Divisi Pakaian Pria dan Anak-anak. yang berjumlah 65 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Kepemimpinan , Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas,. Dan uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

### HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ),  $r_{tabel}$  dari penelitian ini adalah 0,244. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terbukti valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai *alpha cronbach* 0,834 lebih besar dari 0,60, Disiplin kerja, memiliki nilai *alpha cronbach* 0,775 lebih besar dari 0,60, Motivasi Kerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0,781 lebih besar dari 0,60, dan Kinerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0,746 lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

#### Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,40347719
Most Extreme Differences	
Absolute	,063
Positive	,063
Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z	,510
Asymp. Sig. (2-tailed)	,957

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada table.10 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0,510 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,957 > 0,05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,995	1,005	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,465	2,149	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,466	2,146	760 Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 <sup>a</sup>	,568	,547	1,438	1,947

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,947 berada diantara -2 dan 2 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficient <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,917	1,486		,617	,539
Gaya Kepemimpinan	-,044	,039	-,141	-1,122	,266
Disiplin Kerja	-,009	,062	-,027	-,149	,882
Motivasi Kerja	,063	,069	,168	,915	,364

a. Dependent Variable: Absres

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel. 12 menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,980	2,471		,801	,426		
Gaya Kepemimpinan	,141	,065	,183	2,171	,034	,995	1,005
Disiplin Kerja	,349	,104	,415	3,368	,001	,465	2,149
Motivasi Kerja	,359	,115	,384	3,115	,003	,466	2,146

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,980 + 0,141X_1 + 0,349X_2 + 0,359X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstansta a = 1,980, bahwa Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Y) mempunyai nilai positif apabila Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sama dengan nol, maka pengaruh terhadap Kinerja Pegawai tetap ada
- 2)  $\beta_1 = 0,141$ , menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru, artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dianggap tetap.
- 3)  $\beta_2 = 0,349$ , menunjukkan variabel Disiplin Kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa Variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dianggap tetap
- 4)  $\beta_3 = 0,359$ , menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru, artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja dianggap tetap
- 5) Nilai koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel Motivasi Kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,000	Signifikan
Displin Kerja	0,005	Signifikan
Motivasi Kerja	0,000	Signifikan

Berdasarkan analisis tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) 1) Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai thitung 0,801 taraf signifikansi  $0,034 < 0,050$  dengan maka Ho diterima, berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima..
- 2) Disiplin Kerja (X2) mempunyai thitung 3,368 dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,050$  maka Ho diterima berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima.
- 3) Motivasi Kerja (X3) mempunyai thitung 3,115 dengan taraf signifikansi  $0,003 < 0,050$  maka Ho diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diteima

. Hasil uji F pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,875	3	55,292	26,755	,000 <sup>a</sup>
	Residual	126,064	61	2,067		
	Total	291,938	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel. 16 hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai  $F = 26,755$  signifikansi  $0,000 < 0,050$ , Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru secara signifikan.

.Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 8 berikut ini:

Tabel 8

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 <sup>a</sup>	,568	,547	1,438	1,947

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel.17 diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,547 hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan sebesar 54,7% terhadap variabel Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall

Solo Baru. Sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Matahari Departemen Store Pakuwon Mall Solo Baru (Studi Kasus Pada Divisi Pakaian Pria Dan Anak-Anak), maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel Motivasi Kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.
3. Hasil Uji t  
Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima.
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima.
6. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru secara signifikan
7. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) di peroleh nilai sebesar 0,547 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% di jelaskan variabel lain di luar metode penelitian.

### Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini telah di usahakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain:
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu ada beberapa jawaban yang di berikan responden yang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi kesalahan.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru sesuai dengan teori yang dipakai, sedangkan masih ada variabel lain yang dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, ada beberapa saran yang dapat di berikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian, Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Pakuwon Mall Solo Baru, dalam rangka mempertahankan dan menambah motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara:  
Pemimpin memberikan dorongan kepada pegawainya untuk keluar dari zona nyaman demi tercapainya menempati jabatan yang diinginkan sesuai dengan ilmu yang

dimiliki. Contoh: mengajukan nama-nama pegawai berprestasi untuk maju mengikuti test kenaikan jabatan

Pegawai bekerja dengan baik karena adanya supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Contoh: supervisor area selalu mendatangi dan membantu memberikan arahan agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan rapi

Memberikan promosi jabatan kepada pegawai berprestasi agar mencapai posisi yang diinginkan. Contoh: kenaikan jabatan pegawai berprestasi setelah 2 tahun bekerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, Pandji. 2010. *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W. Dan Utama, I. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi. Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. *Transformasional Leadership*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Bambang, Setiaji. 2006. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Churchill, Gilbert A. & Dawn Iacobucci. 2005. *Marketing Research: Methodological Foundations*, 9c, South-Western, Ohio, USA.
- Davis, Keith. Newstrom, John. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- D. Nachrowi.(2006). *Ekonometrika Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Cetakan Pertama. Jakakarta: Lembaga Penerbit FE UI
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalialia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6*. Jakarta; Erlangga.

- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Garcia, Theo & Amron. 2014. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi (Studi Kasus pada PT. Tossa Shakti Kaliwungu)*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- George R. Terry. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan. Kompetitif?*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lestari, Kiki & Agung Budiarmo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi)*. Jakarta: Institute Bisnis Nusantara.
- Miftah,Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali, Jakarta.
- Misbahuddin, G. Bayu Mandewa Wicaksono & Azzuhri, SE., MM., CPHR., CSRS. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sri Rejeki Isman (SRITEX), Tbk)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. Payaman Simanjuntak J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta:Fakultas Ekonomi UI.

- Reydonizar, Ricky. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai dan Basri. 2012. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati..
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Schartel, S. A. 2012. Giving feedback—An integral part of education. Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology, 77-87.
- Setianingrum, D. Rini, Djumali & Sri Hartono. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta). Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Jakarta : Kencana.
- Soekarso. 2010. Teori Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Suwatno dan Priansa, D. 2013. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2010. Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. PT. Depok, 16956 : Raja Grafindo Persada,.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers. Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyaningrum, B. Ayu. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Kusumahadi Santoso di Karanganyar). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta