

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI,
DAN PENDAPATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BP
SWALAYAN DI KECAMATAN PEUREULAK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana (S.E)

Oleh:

INTAN BUTIFA
NIM 4022019042



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
TAHUN 2022/2023**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

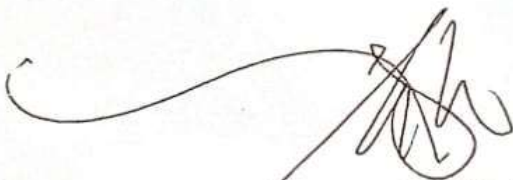
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI DAN
PENDAPATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BP SWALAYAN DI KECAMATAN PEUREULAK**

Oleh :

INTAN BUTIFA
Nim: 4022019042

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah
Langsa, 07 Juli 2023

Pembimbing I



(Dr. Safwan Kamal, S.EI., M.E.I)
NIP. 19900518 202012 1 011

Pembimbing II



(Zikriatul Ulya, M.Si)
NIDN. 2024029102

Mengetahui,
Ketua Prodi
Ekonomi syariah



(Dr. Fahriansah, Lc, MA)
NIP. 2116068202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, motivasi, dan Pendapatan Terhadap Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BP Swabayan Di Kecamatan Peureulak" An. Intan Butifa, NIM. 4022019042 Program Studi Ekonomi Syariah telah IAIN Langsa pada tanggal 03 Agustus 2023. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

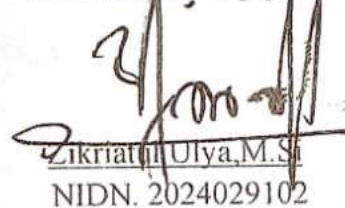
Langsa, 03 Agustus 2023
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Ketua / Penguji I



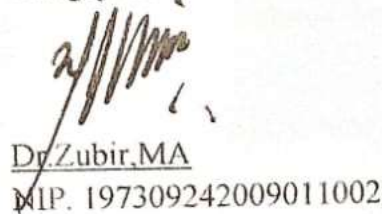
Dr. Fahransah, Lc, MA
NIDN. 2116068202

Sekretaris / Penguji II



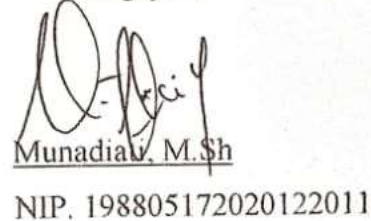
Zikriatun Ulya, M.Si
NIDN. 2024029102

Penguji III



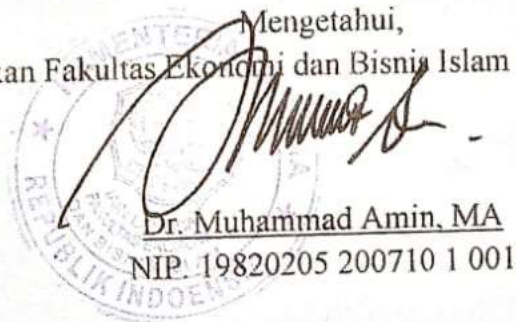
Dr. Zubir, MA
NIP. 197309242009011002

Penguji IV



Munadiaw, M.Sh
NIP. 198805172020122011

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa



Dr. Muhammad Amin, MA
NIP. 19820205 200710 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Butifa
Nim : 4022019042
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Tualang, 06 April 2000
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah (EKS)
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam
Pekerjaan : Mahasiswi
: Dusun Tgk Nyak Banda, Desa Tanjung Tualang,
Alamat : Kec. Peureulak Barat, Kab. Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Skripsi berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Dan Pendapatan Terhadap Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bp Swalayan Di Kecamatan Peureulak”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan keliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 07 Juli 2023

Yang Menyatakan

Intan Butifa
Nim. 402201942

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

(Q.S. Ar-Ra'd : 11)

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

(Q.S. An-Najm : 39)

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya sembahkan untuk Bapak dan Ibu Tercinta yang tiada henti selalu memberikan do'a dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih untuk Bapak Ibu dan adik yang telah memberikan cinta, kasih sayang, pengorbanan dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan.

Terima kasih untuk semua sahabat-sahabatku dan teman-teman tercinta yang selalu memberikan motivasi dan menemani baik suka maupun duka untuk menyelesaikan skripsi ini

Terimakasih.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, pendapatan, terhadap semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BP Swalayan di Kecamatan Peureulak. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang menggunakan kuesioner dan dibagikan kepada para responden dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, pendapatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan pendapatan berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan pendapatan berpengaruh terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan. Nilai adjusted R Square variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, pendapatan, dan semangat kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 85,3% dan Nilai R Square Adjusted variabel semangat kerja sebesar 40,5%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Pendapatan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, motivation, income, on morale in improving employee performance at BP Swalayan in Peureulak District. The data used in this study is primary data using a questionnaire and distributed to the respondents in the study. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS). The results of this study show that the variables of work discipline, motivation, income have no effect on employee performance. For work discipline and motivation variables have no effect on morale. Meanwhile, leadership style and work enthusiasm affect employee performance. Leadership style and income variables influence work morale. The variables of work discipline and motivation have no effect on morale through employee performance. Leadership style and income variables affect morale through employee performance. The adjusted R Square value of the variable leadership style, work discipline, motivation, income, and morale is able to explain the employee performance variable of 85.3% and the Adjusted R Square Value of the morale variable is 40.5%.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat berangkaikansalam kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan syafaatnya hingga akhir zaman nanti. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, dengan judul Skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Dan Pendapatan Terhadap Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Di Kecamatan Peureulak”**

Dalam proses penulisan Skripsi ini sampai dengan terselesaikan nya,tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi di dalamnya. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak di antaranya:

1. Orang tua tercinta yaitu Bapak Marzuki dan ibunda Rohamah yang telah memberikan doa, dan dukungan, serta pengorbanan baik moral maupun material yang telah di berikan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.H. Basri Ibrahim,MA, selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar,MCL, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr, Fahriansah, Lc MA, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah.

5. Bapak Dr. Safwan Kamal ,S.EI.,M.E.I, selaku dosen pembimbing I, yang memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Zikriatul Ulya, SE,M.Si, selaku pembimbing II, yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Ibu Mastura, M.E.I, selaku Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
8. SEgenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Ekonomi Syariah SI yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
9. Segenap Staff TU Prodi Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam Yang memberikan kemudahan administrasi bagi peneliti selama masa perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat dan memotivasi satu sama lain dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan demi selesainya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Atas semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT.

Seiring doa semoga kiranya Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam

menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari sepenuhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT, Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mohon maaf dan sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Amin yarabbal 'alamin

Langsa, 07 Juni 2023

Penulis

Intan Butifa

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

Lembar Persetujuan Pembimbing.....	i
Lembar Persyaratan Surat Keaslian.....	ii
Moto.....	vi
Kata Pengantar.....	vii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Masalah.....	13
1.6 Manfaat Peneliitian.....	14
1.7 Penjelasan Istilah	15
1.8 Sistematika Penulisan.....	16

BAB II: LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	18
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ...	18
2.1.2 Prinsip Dasar Manajemen Daya Manusia (MSDM)	19
2.1.3 Peranan Manajemen Daya Manusia (MSDM)	20
2.2 Gaya Kepemimpinan	20
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	20
2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	22
2.2.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	23

2.2.4 Dasar Gaya Kepemimpinan	25
2.3 Disiplin.....	26
2.3.1 Pengertian Disiplin	26
2.3.2 Indikator Disipli Kerja	28
2.4 Motivasi	32
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	32
2.4.2 Indikator Motivasi	32
2.4.3 Teori-teori Motivasi	34
2.4.4 Tujuan Motivasi	37
2.5 Pendapatan	37
2.5.1 Pengertian Pendapatan	37
2.5.2 Indikator Pendapatan.....	39
2.5.3 Jenis-jenis Pendapatan.....	39
2.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan	41
2.6 Semangat Kerja	42
2.6.1 Pengertian Semangat Kerja	42
2.6.2 Indikator Semangat Kerja.....	43
2.6.3 Aspek-aspek Employee Morale (Semangat Kerja)	44
2.6.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Employee Morale (Semangat Kerja).....	45
2.6.5 Kepuasan Gaji Semangat Kerja.....	46
2.6.6 Aspek-aspek Kepuasan Gaji Untuk Semangat Kerja	48
2.7 Kinerja Karyawan	49

2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan	49
2.7.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	50
2.7.3 Tujuan Kinerja Karyawan	52
2.7.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	52
2.8 Penelitian Terdahulu	54
2.9 Kerangka Teori	57
2.10 Hipotensi Penelitian	57

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian	60
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	60
3.3 Populasi dan Sampel	60
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.5 Jenis dan Sumber Data	62
3.5.1 Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel	63
3.5.2 Identifikasi Variabel	63
3.5.3 Definisi Operasionalisasi Variabel	63
3.6 Teknik Analisis Data.....	64

BAB IV: HASIL PENELITIAN

a. Hasil Penelitian	69
b. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	69
c. Data Penelitian	70
d. Hasil Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	79
e. Hasil Uji Model Struktural atau Inner Model	83

f. Pembahasan Hasil Penilaian	89
BAB V: PENUTUP	
4.1.Kesimpulan.....	100
4.2.Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Usaha yang mampu bersaing serta mempertahankan eksistensi guna mencapai hasil secara efektif dan efisien melalui sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting bahkan tidak dapat lepas dari suatu organisasi baik itu lembaga atau perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan berkembangnya perusahaan. Pada hakekatnya SDM adalah orang-orang yang bekerja di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Dewasa ini, perkembangan yang berkaitan dengan karyawan bukan hanya aset, tetapi juga modal dan aset yang harus dijaga oleh lembaga atau organisasi. Selain itu, SDM bukan hanya merupakan aset terpenting, tetapi juga merupakan aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan sebagai investasi dalam perusahaan.² SDM bersama teknologi dipandang sebagai keunggulan kompetitif yang menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli untuk mengejar ketertinggalan pembangunan ekonomi. Tenaga kerja memiliki kapasitas untuk memberikan jasa tiap satuan waktu yang berguna bagi kinerja karyawan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain.

¹ Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS, 3(1).

² Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepada seorang karyawan Berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu.³Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan karyawan berdasarkan peran mereka di perusahaan sebagai prestasi kerja. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan,maka semakin mudah untuk mencapai tujuan suatu usaha.Sebalik nya jika kinerja karyawan rendah atau tidak baik (biasa-biasasaja), maka tujuan akan sulit tercapaidan hasil yang diterima tidak sesuai dengantujuan organisasi.⁴

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaya kepemimpinan yang terkait dengan perilaku seorang pemimpin dalam memimpin untuk mengarahkan orang lain, disiplin yang terkait dengan kepatuhan serta menghormati kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, pendapatan yang terkait dengan hasil yang diterima oleh seseorang dari berusaha atau hasil dari bekerja, dan semangat kerja yang berkaitan dengan keinginan dan kesanggupan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada BP swalayan di Pereulak Aceh Timur. BP Swalayan adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang penjualan yang memiliki 35 karyawanterdiri dari 20 perempuan dan 15 laki laki. BP Swalayan adalah suatu usaha yang dijalankan oleh seorang pemimpin yang bernama bapak

³Hasibuan. 2017. *Pengantar Managemen : Sumber Daya Manusia*. Bandung: Andy.

⁴Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah SakitMilik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*,4(1), 61-72.

Shaleh yang mempunyai karyawan untuk menjalankan fungsi penjualan dan distribusi barang-barang sehari-hari seperti makanan, minuman, benda yang digunakan dalam kegiatan rumah tangga dan lainnya didalam usaha yang didirikan oleh BP Swalayan.

BP Swalayan memiliki karyawan dengan potensi dan kemampuan hebat yang mampu mengelola usaha tersebut dengan sukses untuk membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Jika kinerja karyawan meningkat, pendapatan perusahaan akan naik dan sesuai target. Kinerja karyawan baik disebabkan adanya faktor semangat kerja.

Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.⁵Semangat kerja karyawan menunjukkan seberapa antusias karyawan dalam memenuhi tanggung jawab terhadap perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja serta etos kerja dan tanggung jawab yang di percayakan kepada karyawan tersebut.

Setiap pemimpin pada suatu perusahaan untuk dapat selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat di tingkatkan. Untuk itu pemimpin harus menemukan cara dan solusi yang dapat meningkatkan moral karyawan guna menimbulkan semangat kerja yang mencerminkan kegembiraan yang mendalam dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dengan hasil yang

⁵Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksar

lebih baik dapat dicapai.⁶ Akan tetapi berdasar hasil wawancara dengan salah satu karyawan BP Swalayan Peureulak:

Kami bekerja di BP Swalayan kelelahan dalam bekerja pada saat barang masuk, Tidak adanya penerimaan apresiasi, tidak ada perhatian dari atasan terhadap bawahan, memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dibawah tekanan, namun perusahaan tempat kami bekerja memberikan pengawasan yang ketat disertai kewajiban pemenuhan target tertentu, sehingga kondisi karyawan merasa tidak nyaman.⁷

Setiap orang yang merasakan dirinya sebagai tenaga kerja memiliki kunci sukses dalam pekerjaan. Namun, tidak jarang menjumpai situasi yang menyebabkan rendahnya semangat kerja. Padahal semangat kerja merupakan kunci keberhasilan setiap pribadi produktif yang mengembangkan kualitas hidup sebagai seorang profesional. Setiap pemilik usaha menginginkan karyawannya melakukan yang terbaik untuk perusahaan yang sedang dijalankan. Menurut Moekijat dalam Rahmal, Jika semangat kerja turun tentu akan mengganggu tugas utama pekerjaan. Apabila karyawan tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.⁸

Seseorang yang memiliki semangat dalam bekerja menunjukkan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan secara giat baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga tercapainya suatu tujuan perusahaan pada BP Swalayan Peureulak. faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja dan semangat kerja adalah pendapatan. Pendapatan sangat berpengaruh bagi keseluruhan hidup

⁶Handayani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Economics Bosowa*, 3(4), 87- 98.

⁷Hasil wawancara Mardhatillah pada tanggal 10 Januari 2023 pukul 16:00 Wib

⁸Rahmal, W. M. R. 2018. Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Lestari Medan. Disertasi. Medan: Universitas Medan Area

perusahaan, semakin besar pendapatan yang diperoleh maka semakin besar kemampuan perusahaan untuk membiayai segala pengeluaran dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan.

Pendapatan adalah pendapatan uang yang diterima dan diberikan kepada subjek ekonomi berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan yaitu berupa pendapatan dari profesi yang dilakukan sendiri atau usaha perorangan dan pendapatan dari kekayaan. Besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya.⁹ Pendapatan pada karyawan BP Swalayan berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan:

BP Swalayan Peureulak menerapkan pendapatan, akan tetapi gaji yang tidak diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan BP Swalayan Peureulak:

Sebagai karyawan disini kami mendapatkan pendapatan dari hasil bekerja yang tidak pernah cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, apalagi yang sudah berkeluarga seperti saya rasa-rasanya gaji yang diterima tak pernah cukup dan pada saat lembur belum tentu mendapatkan uang tambahan. Sehingga ada beberapa orang dari kami memiliki kerja sampingan ketika berganti shift untuk mendapatkan uang tambahan.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan satu aspek penting yang tidak dapat dipungkiri untuk pencapaian kinerja yang maksimal dengan tujuan memberikan keuntungan, baik bagi karyawan dan perusahaan secara berkesinambungan. Sumber daya manusia (karyawan) yang tidak memberikan kinerja memuaskan, dikarenakan atasan yang gagal memberi *feedback* dengan cara yang benar tidak sesuai kewajiban dan hak. Berdasarkan firman Allah dalam Al-Quran:

⁹Sadono Sukirno. 2017. Teori Pengantar Mikro Ekonomi. Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2017, h. 47

أَدْخِ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بَالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk."10

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, Allah memerintahkan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah dan dengan cara yang baik agar terciptanya sumber daya manusia atau pegawai yang baik kinerjanya. Jika mereka melakukan sebuah kesalahan maka beritahukan mereka dengan cara yang baik agar tidak terjadi perdebatan.

Pendekatan seorang pemimpin BP Swalayan diakrenakan untuk memanfaatkan pekerja secara efektif untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. jika sebuah pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka Gaya kepemimpinan harus diperhitungkan. Menurut James *et.al* dalam andayani, Gaya kepemimpinan adalah berbagai model perilaku yang digunakan oleh para pemimpin proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan.¹¹ Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau karyawan untuk mengarahkan dalam hal pekerjaan atau tugas pokok yang harus dijalankan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja.

¹⁰QS An-Nahl ayat 125

¹¹Andayani, I., & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45-54.

Berdasar hasil wawancara diawal dengan salah satu karyawan BP Swalayan Peureulak:¹²

Adanya permasalahan yang terjadi yaitu hubungan antara pemimpin dengan karyawanya masih kurang harmonis dan kurang tegasnya atasan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan kurang memahami tujuan dari pekerjaan yang dijalankannya. Walaupun seorang pemimpin itu introvert seharusnya pemimpin dapat membangun komunikasi dengan baik terhadap bawahan. Pemimpin tidak bisa hanya duduk diam dan tidak bersosialisasi, Banyak masalah bisa muncul karena mis komunikasi. Hal ini berakibat kepada kinerja karyawan yang menurun dan hasil kerja yang tidak seusai dengan target kerja yang telah ditetapkan. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penjualan BP Swalayan Peureulak
Tahun 2017-2019

Tahun	Target	Realisasi Penjualan	Presentase
2017	5.500.000.000	6.000.000.000	1,0909%
2018	5.500.000.000	4.980.000.000	90,54%
2019	5.500.000.000	4.650.000.000	84,54%

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target penjualan selama tiga tahun berturut-turut tidak mencapai target dan bahkan mengalami fluktuasi dari tahun 2017 sampai dengan 2019 karena kinerja karyawan yang menurun tidak konsisten disebabkan dari gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Tanpa kinerja dan kualitas karyawan yang kuat, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya ataupun target penjualan. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan memeriksa seberapa efektif mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan. Jika kinerja karyawan baik, itu akan mencerminkan positif pada hasil perusahaan. Jika buruk, hasil perusahaan akan berdampak pada keuntungan.

¹²Hasil wawancara karyawan BP swalayan Peureulak

Disiplin, kepatuhan dan menghormati kesepakatan antara organisasi dan karyawan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan oraganisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin *preventif* merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi

tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.¹³

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini yang berguna untuk mengetahui hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Maka penelitian yang dilakukan Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu menyatakan bahwa pengaruh pendapatan, motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.

Penelitian yang dilakukan Windy Dyah Indryani menyatakan bahwa pengaruh pendapatan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Karya Indah Buana. Penelitian yang dilakukan Cristian Katiandagho, Slivya L Mandey Libeth Mananeke menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) wilayah Sulutenggo Area Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Riantika Tanujaya menyatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown.¹⁴ Penelitian yang dilakukan Syarah Amalia, Mahendra Fakhri menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro.

¹³Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2, 49–56.

¹⁴Lia Riantika Tanujaya, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Coronet Crown”, Jurnal, Vol. 3, No. 1, 2015.

Penelitian yang dilakukan Steven Cristian Pangadaheng, Ivonne S. Saerang, Sjendry S.R Loindong menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.¹⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Fanny Putriningrum, masyarakat bahwa pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang. Penelitian yang dilakukan Arie Pramudhita Hartanto, Edy Rahardja menyatakan bahwa analisis pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada Otobus Jaya Indah Semarang.

Berdasarkan data dan masalah dari tabel di atas serta hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENDAPATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BP SWALAYAN DI KECAMATAN PEUREULAK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

¹⁵Steven Christian Pangadaheng, *et. al.*, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”, Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2, 2017.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwasanya masalah manajemen sumber daya manusia merupakan masalah yang cukup serius dan perlu diatasi, dengan cara gaya kepemimpinan yang baik yaitu dengan memberikan arahan serta bimbingan kepada para karyawan nya sehingga karyawan menjadi disiplin serta termotivasi untuk semangat bekerja serta dapat menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik ini dapat menghasilkan pendapatan yang besar terhadap BP Swalayan.

1.3 Batasan Penelitian

Agar bahasan dalam penelitian ini tidak melebar dan fokus pada suatu permasalahan serta dapat dipahami secara baik dan benar sebagaimana yang di harapkan, maka terdapat batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan pendapatan, di mana semua itu merupakan bentuk variabel X (independen). Pada motivasi terdapat beberapa jenis di antaranya, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Maka peneliti di sini akan membahas tentang jenis motivasi terbuka atas indikator dalam penelitian. Semangat kerja dalam penelitian ini merupakan bentuk variabel Y (dependen), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan,

mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.¹⁶

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pada BP Swalayan Peureulak?
2. Apakah Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak?
3. Apakah Motivasi Berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pada BP Swalayan Peureulak?
4. Apakah pendapatan berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pada BP Swalayan Peureulak ?
5. Apakah gaya kepeemimppinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak?
6. Apakah disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak ?
7. Apakah Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak?
8. Apakah pendapatan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak?
9. Apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak?

¹⁶Nitisemito, "Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang" Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 8. No.2, 2011, h. 98-116.

10. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan?
11. Apakah Disiplin berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak?
12. Apakah Motivasi berpengaruh secara tidak langsung Terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak?
13. Apakah pendapatan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan peureulak?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi Berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendapatan berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinian berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendapatan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada BP Swalayan Peureulak.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan.
11. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
12. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh secara tidak langsung Terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
13. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendapatan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan peureulak.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi BP Swalayan

Hasil penelitian dapat memberi kontribusi dan manfaat bagi BP Swalayan di Kecamatan Peureulak khususnya bagi setiap swalayan, agar dapat meningkatkan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendapatan, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BP Swalayan di Kecamatan Peureulak.

3. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta menambah wawasan mengenai Manajemen Pemasaran pada umumnya dan menganalisis kinerja karyawan melalui pengaruh pendapatan, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja pada BP Swalayan di Kecamatan Peureulak.

1.7 Penjelasan Istilah

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Semangat kerja ialah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk Menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan usaha kelompok sekerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja

seseorang secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Sinambela adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.¹⁷ Pendapatan menurut Martani adalah penghasilan yang berasal dari aktivitas normal dari suatu entitas dan merujuk kepada istilah yang berbeda-beda seperti penjualan (*sales*), pendapatan jasa (*fees*), bunga, (*interest*), deviden (*dividend*), dan royalti (*royalty*).¹⁸

Motivasi menurut Mc Clelland yang diterjemahkan Suwanto adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.¹⁹

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif serta sistematis yang meliputi:

Bab I Pendahuluan memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, dan sistematika penulisan. Dalam bab ini

¹⁷Hasibuan, "Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)" dalam Jurnal EMBA Vol. 3. No.2, 2019, h. 35.

¹⁸Dwi Martani, "Analisis Pengakuan Pendapatan Berdasarkan PSAK 72 pada PT Pos Indonesia (Persero) Manado". Jurnal Vol.8. No.4, 2020, h.1154-1161.

¹⁹McClelland, "Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah". Jurnal, Vol. 4. No. 5, h. 1408-1422, DOI:10.47467/alkharaj.v4i5.973, 2020.

diuraikan mengenai latar belakang semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan variabel yang mempengaruhinya, selain itu juga diuraikan perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan.

Bab II Kajian Pustaka memberikan penjelasan mengenai landasan teori yang menjabarkan tentang teori-teori dan tiap-tiap variabel yang ada dalam penelitian ini serta dapat mendukung perumusan hipotesis dalam analisis penelitian ini, selain itu dalam penelitian ini juga membahas tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini akan dideskripsikan mengenai pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, Instrument pengumpulan data, definisi pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknis analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini akan dideskripsikan data penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan hasil pembahasan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3. Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Pendapatan terhadap semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BP Swalayan di Kecamatan Peureulak. Data yang digunakan penelitian ini adalah, menggunakan data primer yaitu data dari hasil penelitian lapangan secara langsung. Pengolahan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu menggunakan perangkat lunak (*software*) komputer *SmartPls 3.0* dengan metode analisis jalur atau analisis path. Sehingga dapat dilihat bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Pendapatan terhadap semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BP Swalayan di Kecamatan Peureulak.

4.1.1 Gambaran Umum BP Swalayan

BP Swalayan adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang penjualan yang memiliki 35 karyawan terdiri dari 20 perempuan dan 15 laki laki. BP Swalayan adalah suatu usaha yang dijalankan oleh seorang pemimpin yang bernama bapak Shaleh yang mempunyai karyawan untuk menjalankan fungsi penjualan dan distribusi barang-barang sehari-hari seperti makanan, minuman, benda yang digunakan dalam kegiatan rumah tangga dan lainnya didalam usaha yang didirikan oleh BP Swalayan.

BP Swalayan memiliki karyawan dengan potensi dan kemampuan hebat yang mampu mengelola usaha tersebut dengan sukses untuk membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Jika kinerja karyawan meningkat, pendapatan perusahaan akan naik dan sesuai target. Kinerja karyawan baik disebabkan adanya faktor semangat kerja.

4.1.2 Sejarah Singkat BP Swalayan

BP Swalayan merupakan toko swalayan yang menjual berbagai kebutuhan masyarakat. BP Swalayan beralamatkan di Jalan Medan Banda Aceh, Peurelak, Aceh Timur. Awal mulanya BP Swalayan yaitu pada tahun 2015 dan didirikan oleh Bapak M. Shaleh Hasan. Awalnya BP Swalayan adalah sebuah toko kecil yang menjual berbagai kebutuhan masyarakat, karena perkembangannya yang cukup baik maka dibukalah swalayan tersebut. Lokasi BP Swalayan sangat strategis yaitu dekat dengan pusat kota sehingga memudahkan masyarakat untuk berbelanja.

Menurut pimpinan BP Swalayan respon masyarakat terhadap berdirinya BP Swalayan ini sangat diterima dengan baik karena dapat meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar. Sebelum berdirinya BP Swalayan lokasi tersebut masih sepi tetapi setelah itu ekonomi masyarakat berubah.

4.1.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BP Swalayan. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan responden.⁸²

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia pada BP Swalayan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18-20	13	37%
21-23	20	57%
24	2	6%
> 24	0	0%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.1 menunjukkan responden usia 18-20 adalah karyawan BP Swalayan sebanyak 13 responden dan sebesar (37%), Usia 21-23 tahun sebanyak 20 responden (57%), lalu diikuti karyawan BP Swalayan yang berusia 24 tahun sebanyak 2 responden (6%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada BP Swalayan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁸² Hasil Wawancara dengan Bapak M. Shaleh Pimpinan BP Swalayan Pada Tanggal 8 Juli 2023.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	15	43%
Perempuan	20	57%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.2 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden dan sebesar (43%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden dan sebesar (57%),

3. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada BP Swalayan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	35	100%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua karyawan yang bekerja di BP Swalayan adalah berpendidikan SMA sebanyak 35 responden (100%).

4.1.4 Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

1. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Penjelasam responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Alternatif Jawaban												Rata-Rata Skor	Kategori
	STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		Total			
	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor		
Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.	7	7	17	34	0	0	7	28	4	20	35	89	2,54	Tidak Setuju
Pimpinan berkomunikasi dengan baik.	3	3	18	36	3	9	3	12	8	40	35	100	2,86	Kurang Setuju
Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.	7	7	11	22	3	9	11	44	3	15	35	97	2,77	Kurang Setuju
Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.	10	10	5	10	8	24	12	48	0	0	35	92	2,63	Kurang Setuju
Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.	3	3	11	22	3	9	11	44	7	35	35	113	3,23	Kurang Setuju
Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai.	3	3	4	8	2	6	22	88	4	20	35	125	3,57	Kurang Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2023)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 7 responden (20%) menyatakan sangat tidak setuju, 17 responden (49%) menyatakan tidak setuju, kemudian 7 responden (20%) menyatakan setuju, dan 4 responden (11%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 3 responden (9%) menyatakan sangat tidak setuju, 18 responden (51%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%)

menyatakan kurang setuju, kemudian 3 responden (9%) menyatakan setuju, serta 8 responden (23%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 7 responden (20%) menyatakan bahwa sangat tidak setuju, 11 responden (31%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan kurang setuju, 11 responden (31%) menyatakan setuju, dan 3 responden (9%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 10 responden (29%) menyatakan bahwa sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (23%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (34%) menyatakan setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan kelima menyatakan bahwa 3 responden (9%) memyatakan sangat tidak setuju, 11 responden (31%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan kurang setuju, 11 responden (31%) menyatakan setuju, dan 7 responden (20%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada butir pernyataan keenam menyatakan bahwa 3 responden (9%) menyatakan bahwa sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan kurang setuju, 22 responden (63%) menyatakan setuju, dan 4 responden (11%) menyatakan sangat setuju.

2. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban												Rata-Rata Skor	Kategori
	STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		Total			
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	Skor		
Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan.	2	2	5	10	7	21	11	44	10	50	35	127	3,63	Setuju
Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik.	1	1	4	8	2	6	11	44	17	85	35	144	4,11	Setuju
Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan.	2	2	2	4	2	6	20	80	9	45	35	137	3,91	Setuju
Pegawai merasa puas dengan balas jasa yang diterima.	2	2	3	6	0	0	15	60	15	75	35	143	4,09	Setuju
Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner.	2	2	3	6	2	6	12	48	16	80	35	142	4,06	Setuju
Sanksi yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi.	3	3	2	4	0	0	14	56	16	80	35	143	4,09	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2023)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel disiplin kerja pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (20%)

menyatakan kurang setuju, 11 responden (31%) menyatakan setuju, dan 10 responden (29%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel disiplin kerja pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan kurang setuju, 11 responden (31%) menyatakan setuju, dan 17 responden (49%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel disiplin kerja pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6%) juga menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (57%) menyatakan setuju, serta 9 responden (26%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel disiplin kerja pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju, serta sisanya 15 responden (43%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel disiplin kerja pada butir pernyataan kelima menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (34%) menyatakan setuju, dan 16 responden (46%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel disiplin kerja pada butir pernyataan keenam menyatakan bahwa 3 responden (9%) menyatakan sangat

tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, dan 16 responden (46%) menyatakan sangat setuju.

3. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi (X3)

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Pada Variabel Motivasi

Pernyataan	Alternatif Jawaban												Rata-Rata Skor	Kategori
	STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		Total			
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	Skor		
Saya merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang.	2	2	2	4	1	3	12	48	18	90	35	147	4,20	Setuju
Kompensasi yang saya terima cukup memadai kebutuhan hidup saya.	3	3	2	4	0	0	18	72	12	60	35	139	3,97	Setuju
Saya merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja.	1	1	3	6	2	6	14	56	15	75	35	144	4,11	Setuju
Saya bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status dan hak saya sebagai pegawai.	0	0	3	6	3	9	11	44	18	90	35	149	4,26	Sangat Setuju
Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan.	2	2	3	6	0	0	19	76	11	55	35	139	3,97	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2023)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (34%) menyatakan setuju, dan 18 responden (51%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 3 responden (9%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (51%) menyatakan setuju, dan 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, dan 15 responden (43%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan kurang setuju, 11 responden (31%) menyatakan setuju, dan 18 responden (51%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan kelima menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan netral, 19 responden (54%) menyatakan setuju, dan 11 responden (31%) menyatakan sangat setuju.

4. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Pendapatan (X4)

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Pada Variabel Pendapatan

Pernyataan	Alternatif Jawaban												Rata-Rata Skor	Kategori
	STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		Total			
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	Skor		
Keuntungan yang didapatkan dapat meningkatnya usaha perusahaan.	1	1	2	4	1	3	14	56	17	85	35	149	4,26	Sangat Setuju
Pendapatan yang diterima memenuhi kepuasan hati.	1	1	3	6	0	0	15	60	16	80	35	147	4,20	Setuju
Pendapatan bersumber dari kegiatan operasi perusahaan.	1	1	4	8	1	3	13	52	16	80	35	144	4,11	Setuju
Pegawai menerima imbalan sesuai yang dijanjikan.	1	1	3	6	3	9	16	64	12	60	35	140	4,00	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2023)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel pendapatan pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan bahwa sangat tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, dan 17 responden (49%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel pendapatan pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju,

dan 16 responden (46%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel pendapatan pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (37%) menyatakan setuju, 16 responden (46%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel pendapatan pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan kurang setuju, 16 responden (46%) menyatakan setuju, dan 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju.

5. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Semangat Kerja (Y1)

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Pada Variabel Semangat Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban												Rata-Rata Skor	Kategori
	STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		Total			
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor		
Saya selalu hadir setiap hari kerja.	5	5	4	8	1	3	7	28	18	90	35	134	3,83	Setuju
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	4	4	4	8	3	9	12	48	12	60	35	129	3,69	Setuju

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat.	5	5	5	10	0	0	15	60	10	50	35	125	3,57	Setuju
Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.	5	5	4	8	2	6	14	56	10	50	35	125	3,57	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2023)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel semangat kerja pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 5 responden (14%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, dan 18 responden menyatakan (51%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel semangat kerja pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 4 responden (11%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (34%) menyatakan setuju, dan 12 responden (34%) lainnya juga menyatakan bahwa sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel semangat kerja pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 5 responden (14%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan kurang setuju, 15 responden (43%) menyatakan setuju, dan 10 responden (29%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel semangat kerja pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 5 responden (14%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, dan 10 responden (29%) menyatakan sangat setuju.

6. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Alternatif Jawaban												Rata-Rata Skor	Kategori
	STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5		Total			
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	2	2	5	10	3	9	13	52	12	60	35	133	3,80	Setuju
Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki.	1	1	5	10	5	15	7	28	17	85	35	139	3,97	Setuju
Saya mampu memahami permasalahan yang kompleks.	3	3	5	10	1	3	13	52	13	65	35	133	3,80	Setuju
Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.	2	2	7	14	2	6	18	72	6	30	35	124	3,54	Setuju

Saya mampu melakukan negoisasi dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik.	2	2	5	10	5	15	12	48	11	55	35	130	3,71	Setuju
--	---	---	---	----	---	----	----	----	----	----	----	-----	------	--------

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2023)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (9%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (37%) menyatakan setuju, dan 12 responden (34%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan kurang setuju, 7 responden (20%) menyatakan setuju, dan 17 responden (49%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 3 responden (9%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (37%) menyatakan setuju, dan 13 responden (37%) lainnya menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6%)

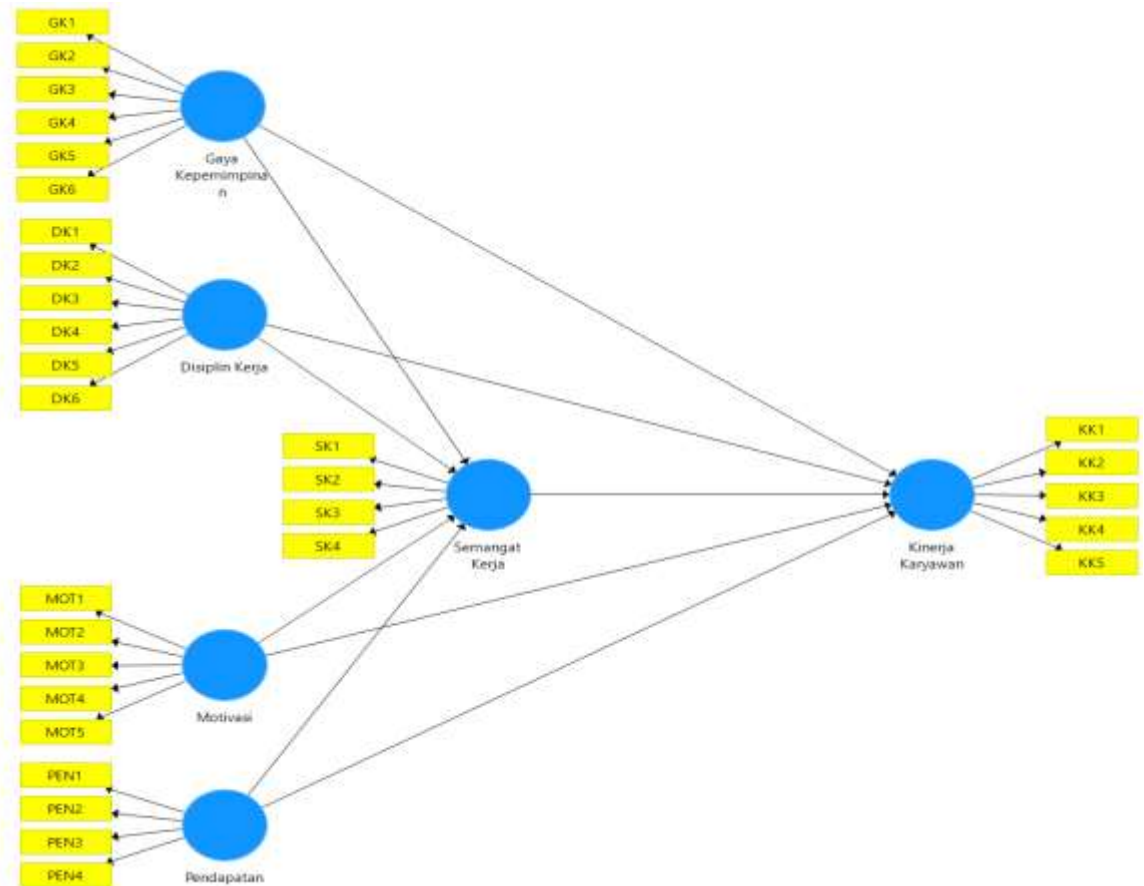
menyatakan kurang setuju, 18 responden (51% menyatakan setuju, dan 6 responden (17%) menyatakan sangat setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan kelima menyatakan bahwa 2 responden (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (14%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (34%) menyatakan setuju, dan 11 responden (31%) menyatakan sangat setuju.

4.1.5 Hasil Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Perencanaan model pengukuran atau outer model menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel laten. Perancangan outer model dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Perancangan Outer Model



Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2023.

4.1.5.1 Hasil Uji *Convergen Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara variabel. Dalam evaluasi *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70.⁸³

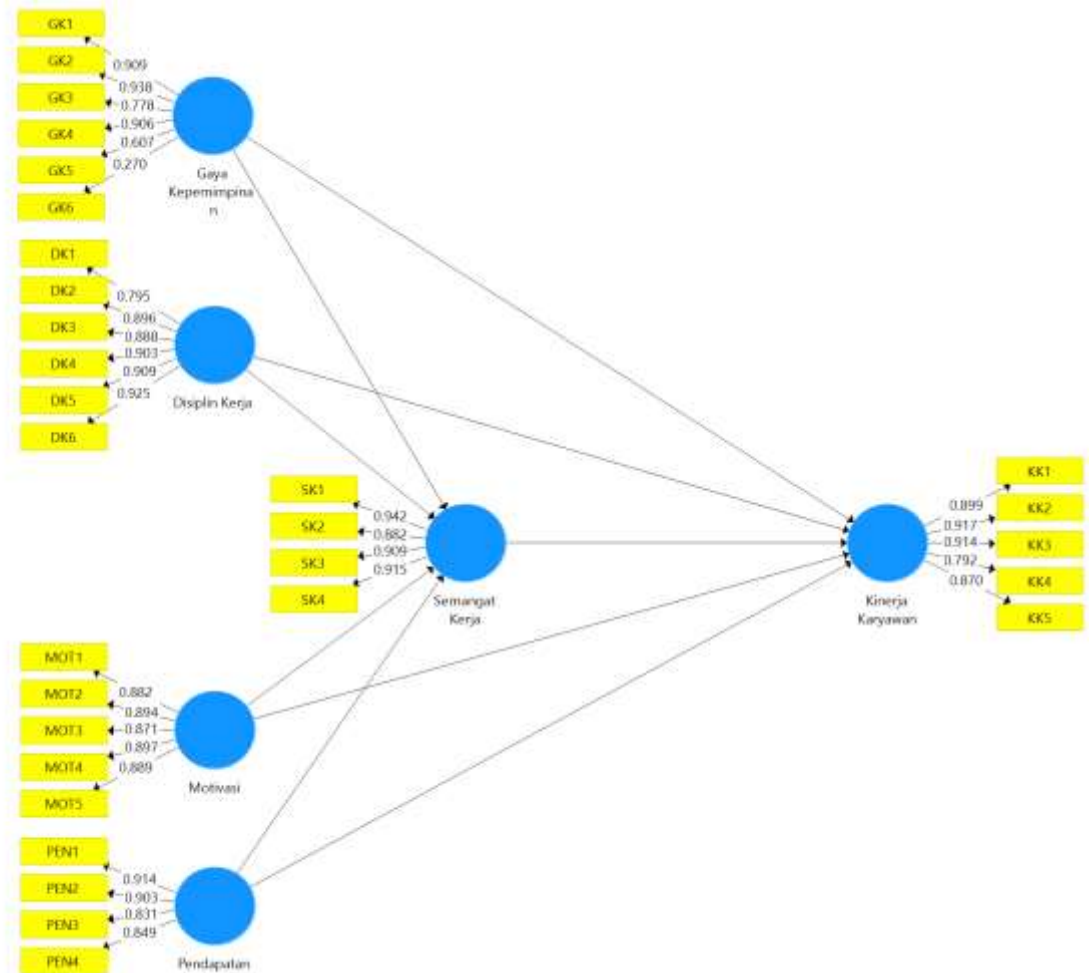
⁸³ Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM), Penelitian Bisnis*, (Bandung: 2015), h. 45.

Tabel 4.9
Convergen Validity

	Disiplin Kerja	Gaya_ Kepemimpinan	Kinerja_ Karyawan	Motivasi	Pendapatan	Semangat Kerja
DK1	0,795					
DK2	0,896					
DK3	0,888					
DK4	0,903					
DK5	0,909					
DK6	0,925					
GK1		0,909				
GK2		0,938				
GK3		0,778				
GK4		0,906				
GK5		0,607				
GK6		0,270				
KK1			0,899			
KK2			0,917			
KK3			0,914			
KK4			0,792			
KK5			0,870			
MOT1				0,882		
MOT2				0,894		
MOT3				0,871		
MOT4				0,897		
MOT5				0,889		
PEN1					0,914	
PEN2					0,903	
PEN3					0,831	
PEN4					0,849	
SK1						0,942
SK2						0,882
SK3						0,909
SK4						0,915

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian sudah dinyatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis. Dari olah data yang dilakukan, diperoleh hasil uji outer model yaitu:

Gambar 4.2
Hail Uji Convergen Validity Model Awal



Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2023.

Dari tabel 4.9 dan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan > 0,70, maka semua item pernyataan dinyatakan valid.⁸⁴ Kecuali item pernyataan GK5 dan GK6. Maka dari itu, item pernyataan

⁸⁴Rahmad Solling Hamid And Suhardi M Anwar, *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program Smartpls 3.2.8 Dalam Riset Bisnis* (Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019), H. 42.

yang memiliki nilai *loading factor* < 0,70 harus di drop (dihapus) dari diagram penelitian.⁸⁵

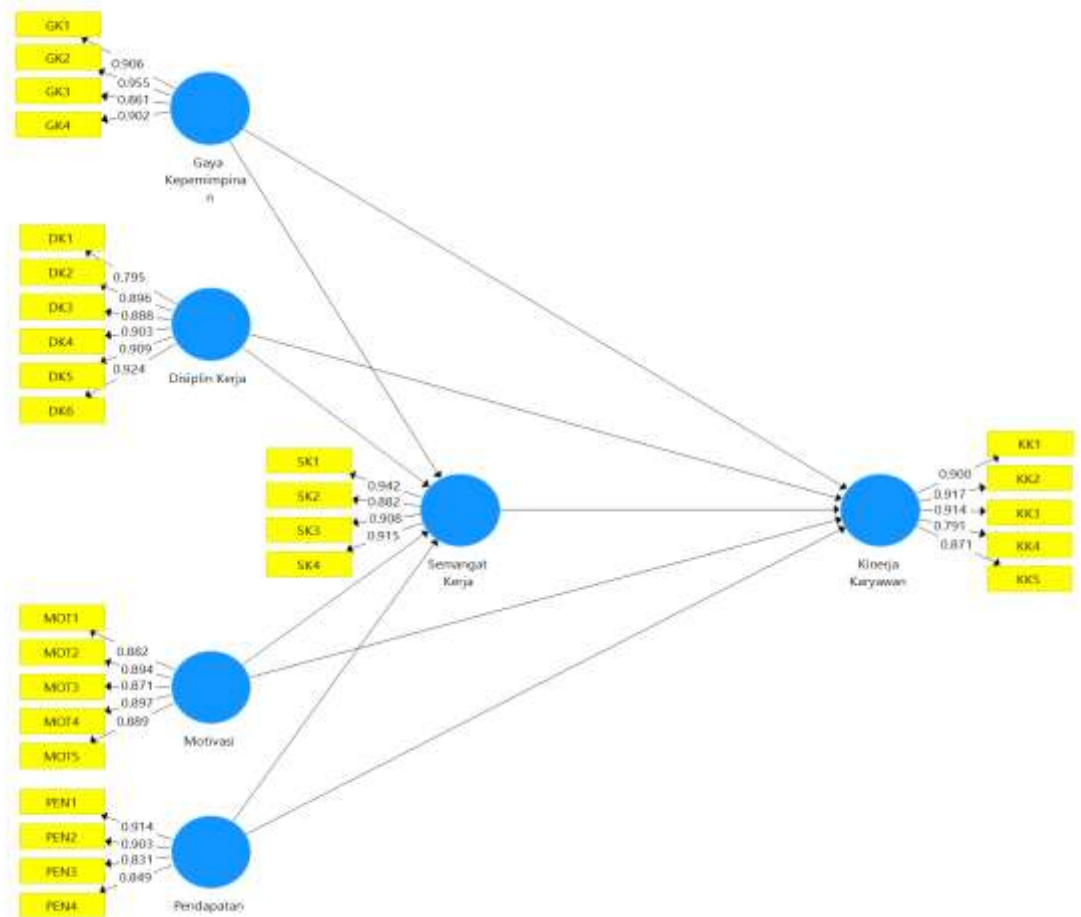
Maka dari itu dilakukan pengujian akhir setelah penghapusan pernyataan GK5 dan GK6. Dengan demikian didapatkan model akhir pada tabel dan gambar dibawah ini:

Tabel 4.10
Convergen Validity

	Disiplin Kerja	Gaya_ Kepemimpinan	Kinerja_ Karyawan	Motivasi	Pendapatan	Semangat Kerja
DK1	0,795					
DK2	0,896					
DK3	0,888					
DK4	0,903					
DK5	0,909					
DK6	0,924					
GK1		0,906				
GK2		0,955				
GK3		0,861				
GK4		0,902				
KK1			0,900			
KK2			0,917			
KK3			0,914			
KK4			0,791			
KK5			0,871			
MOT1				0,882		
MOT2				0,894		
MOT3				0,871		
MOT4				0,897		
MOT5				0,889		
PEN1					0,914	
PEN2					0,903	
PEN3					0,831	
PEN4					0,849	
SK1						0,942
SK2						0,882
SK3						0,908

⁸⁵Siswoyo Haryono, *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS* (Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama, 2016), H. 413.

Gambar 4.3
Hasil Uji Convergen Validity Model Akhir



Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2023.

Dari tabel 4.10 dan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan pada model akhir $> 0,70$, maka semua item pernyataan dinyatakan valid.⁸⁶

4.1.5.2 Hasil Uji *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya harus lebih besar dari 0,70. Apabila korelasi konstruk dengan

⁸⁶Hamid And Anwar, h. 42.

indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.⁸⁷

Tabel 4.11
Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Gaya_ Kepemim pinan	Kinerja_ Karyawan	Motivasi	Pendapatan	Semangat Kerja
DK1	0,795	0,182	-0,073	0,498	0,199	-0,242
DK2	0,896	0,140	-0,344	0,592	-0,151	-0,431
DK3	0,888	0,303	-0,237	0,701	-0,032	-0,277
DK4	0,903	0,262	-0,300	0,843	-0,073	-0,299
DK5	0,909	0,268	-0,229	0,713	-0,001	-0,272
DK6	0,924	0,244	-0,239	0,785	-0,052	-0,286
GK1	0,222	0,906	0,404	0,284	0,306	0,304
GK2	0,282	0,955	0,416	0,374	0,279	0,302
GK3	0,141	0,861	0,436	0,163	0,250	0,344
GK4	0,287	0,902	0,416	0,393	0,279	0,373
KK1	-0,328	0,514	0,900	-0,226	0,552	0,781
KK2	-0,240	0,527	0,917	-0,184	0,579	0,824
KK3	-0,194	0,452	0,914	-0,218	0,495	0,864
KK4	-0,316	0,129	0,791	-0,357	0,316	0,810
KK5	-0,192	0,384	0,871	-0,180	0,533	0,734
MOT1	0,845	0,180	-0,263	0,882	-0,079	-0,291
MOT2	0,666	0,396	-0,188	0,894	-0,124	-0,202
MOT3	0,638	0,266	-0,270	0,871	-0,120	-0,249
MOT4	0,636	0,337	-0,162	0,897	-0,063	-0,122
MOT5	0,617	0,358	-0,235	0,889	-0,126	-0,237
PEN1	0,020	0,335	0,533	-0,061	0,914	0,468
PEN2	0,007	0,393	0,609	-0,056	0,903	0,554
PEN3	-0,120	0,081	0,391	-0,263	0,831	0,328
PEN4	-0,129	0,176	0,379	-0,082	0,849	0,369
SK1	-0,378	0,272	0,866	-0,293	0,441	0,942
SK2	-0,306	0,368	0,833	-0,175	0,444	0,882
SK3	-0,298	0,340	0,829	-0,290	0,460	0,908
SK4	-0,305	0,362	0,806	-0,200	0,509	0,915

⁸⁷ Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Parsial Least Square (PLS)*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas, 2014), h. 60.

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *crossloading* semua item pernyataan > 0,70, maka semua item pernyataan dinyatakan valid.⁸⁸

4.1.5.3 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Untuk lainnya menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.⁸⁹

Tabel 4.12
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,787
Gaya_Kepemimpinan	0,822
Kinerja_Karyawan	0,774
Motivasi	0,786
Pendapatan	0,765
Semangat Kerja	0,832

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai AVE semua variabel $\geq$ 0,50, maka semua semua variabel sudah memenuhi standar AVE atau valid.⁹⁰

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: Andi, 2015), h. 95.

⁹⁰ *Ibid.*, h. 95.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Ket
Disiplin Kerja	0,957	Reliabel
Gaya_Kepemimpinan	0,949	Reliabel
Kinerja_Karyawan	0,945	Reliabel
Motivasi	0,948	Reliabel
Pendapatan	0,929	Reliabel
Semangat Kerja	0,952	Reliabel

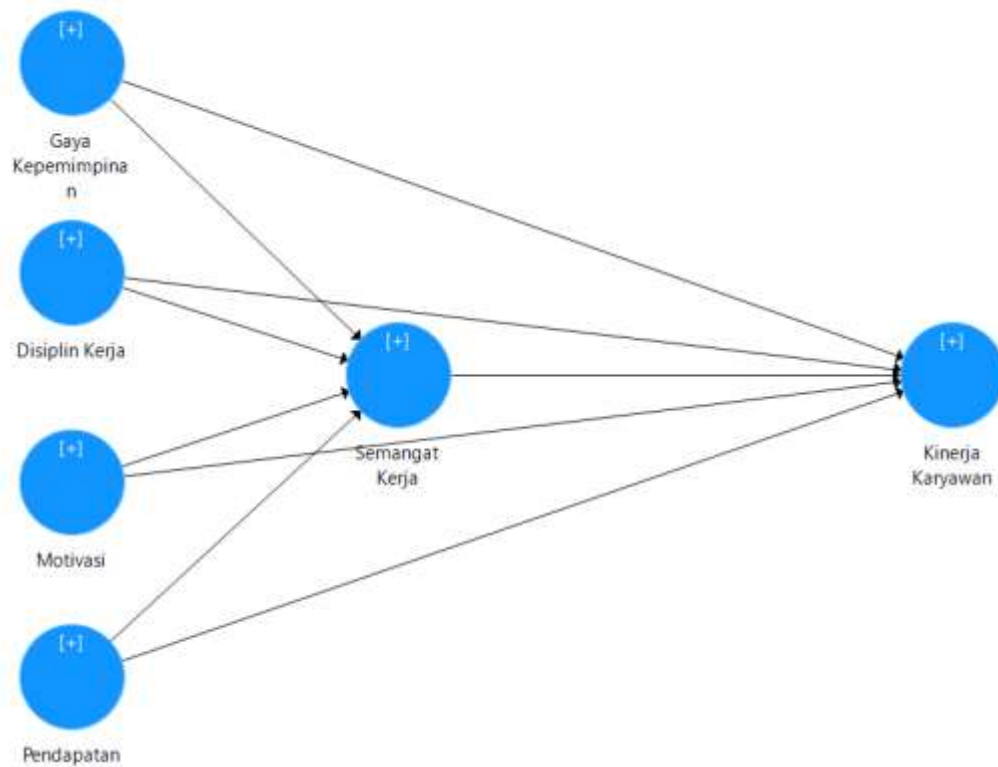
Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel > 0,70, maka semua variabel sudah memenuhi standar *Composite Reliability* atau semua variabel sudah reliabel.⁹¹

4.1.6 Hasil Uji Model Struktural atau Inner Model

Perancangan model struktural atau inner model menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori, berikut perancangan inner model dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

⁹¹Hamid dan Anwar, h. 42.

Gambar 4.4
Perencanaan *Inner Model*



Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2023.

4.1.6.1 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,076	0,549	0,583
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	-0,416	1,300	0,194
Gaya_Kepemimpinan -> Kinerja_Karyawan	0,181	2,326	0,020
Gaya_Kepemimpinan -> Semangat Kerja	0,365	2,660	0,008
Motivasi -> Kinerja_Karyawan	-0,166	1,343	0,180
Motivasi -> Semangat Kerja	-0,016	0,050	0,960
Pendapatan -> Kinerja_Karyawan	0,096	0,932	0,352
Pendapatan -> Semangat Kerja	0,374	2,488	0,013
Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,782	7,802	0,000
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	-0,325	1,176	0,240
Gaya_Kepemimpinan -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,285	2,935	0,003
Motivasi -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	-0,013	0,047	0,962
Pendapatan -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,292	2,124	0,034

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,549 dan nilai p values sebesar $0,583 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- b. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 1,300 dan nilai p values sebesar $0,194 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- c. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,326 dan nilai p values sebesar $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- d. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 2,660 dan nilai p values sebesar $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

- e. Nilai t hitung variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,343 dan nilai p values sebesar $0,180 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- f. Nilai t hitung variabel motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,050 dan nilai p values sebesar $0,960 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- g. Nilai t hitung variabel pendapatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,932 dan nilai p values sebesar $0,352 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya pendapatan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- h. Nilai t hitung variabel pendapatan terhadap Semangat Kerja sebesar 2,488 dan nilai p values sebesar $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- i. Nilai t hitung variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,802 dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- j. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 1,176 dan nilai p values sebesar $0,240 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- k. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 2,935 dan nilai p values sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

- l. Nilai t hitung variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 0,047 dan nilai p values sebesar $0,962 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- m. Nilai t hitung variabel pendapatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 2,124 dan nilai p values sebesar $0,034 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

4.1.6.2 Hasil Uji F Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model.

Tabel 4.15
Hasil Uji F Square

Variabel	Kinerja_Karyawan	Semangat Kerja
Disiplin Kerja	0,016	0,129
Gaya_Kepemimpinan	0,168	0,194
Motivasi	0,078	0,000
Pendapatan	0,051	0,225
Semangat Kerja	2,555	

Adapun penjelasannya sebagai berikut⁹²:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,016 dianggap lemah.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 0,129 dianggap moderat.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,168 dianggap kuat.
- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,194 dianggap kuat.

⁹²Haryono, h. 384.

- e. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,078 dianggap moderat.
- f. Pengaruh motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,000 dianggap lemah.
- g. Pengaruh pendapatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,051 dianggap moderat.
- h. Pengaruh pendapatan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,225 dianggap kuat.
- i. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,555 dianggap kuat.

4.1.6.3 Estimate ForPath Coefficients

Estimate ForPath Coefficients adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping.

Tabel 4.16
Estimate ForPath Coefficients

	Original Sample (O)
Disiplin Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,076
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	-0,416
Gaya_Kepemimpinan -> Kinerja_Karyawan	0,181
Gaya_Kepemimpinan -> Semangat Kerja	0,365
Motivasi -> Kinerja_Karyawan	-0,166
Motivasi -> Semangat Kerja	-0,016
Pendapatan -> Kinerja_Karyawan	0,096
Pendapatan -> Semangat Kerja	0,374
Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,782
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	-0,325
Gaya_Kepemimpinan -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,285
Motivasi -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	-0,013
Pendapatan -> Semangat Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,292

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,076 atau 7,6%.
- b. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar -0,416 atau -41,6%.
- c. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,181 atau 18,1%.
- d. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,365 atau 36,5%.
- e. Pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,166 atau -16,6%.
- f. Pengaruh langsung motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar -0,016 atau -1,6%.
- g. Pengaruh langsung pendapatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,096 atau 9,6%.
- h. Pengaruh langsung pendapatan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,374 atau 37,4%.
- i. Pengaruh langsung Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,782 atau 78,2%.
- j. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar -0,325 atau -32,5%.
- k. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 0,285 atau 28,5%.
- l. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar -0,013 atau -1,3%.
- m. Pengaruh tidak langsung pendapatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 0,292 atau 29,2%.

4.1.6.4 Hasil Uji R Square

R Square pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara

0 dan 1.⁹³ Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, karena jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya amat terbatas.⁹⁴

Tabel 4.17
Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Semangat Kerja	0,475	0,405
Kinerja_Karyawan	0,874	0,853

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square Adjusted* variabel semangat kerja sebesar 0,405, hal tersebut menandakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Pendapatan, dan Semangat Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 40,5% maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat. Nilai *R Square Adjusted* variabel kinerja karyawan sebesar 0,853, hal tersebut menandakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pendapatan mampu menjelaskan variabel Semangat Kerja sebesar 85,3% maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate.⁹⁵

⁹³Iman Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2011), h. 97.

⁹⁴*Ibid.*,

⁹⁵*Ibid*, h. 43.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang sangat penting untuk digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁹⁶

Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.⁹⁷

Berdasarkan nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 2,660 dan nilai p values sebesar $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dieo Cahya Pratama, dkk yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang telah tercipta selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.⁹⁸ Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk

⁹⁶Andhi Sukma Hanafi,dkk.,“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dalam Jurnal Manajemen Industri dan Logistik (JML), 2 (1), Juli2018), h. 52-61.

⁹⁷Lidya Rorimpandey,“Gaya Kepemimpinan Transformasional,Transaksional,Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado” dalam Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Juli 2013), h. 189.

⁹⁸ Muhammad Dieo Cahya Pratama, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19No.3, Oktober 2022, h. 458-466.

mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktifitas lebih baik.⁹⁹

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.¹⁰⁰

Berdasarkan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 1,300 dan nilai p values sebesar 0,194 > 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Riesata yang menyatakan bahwa disiplin yang dilihat dari kepatuhan pada aturan, standar kerja dan lain-lain tidak dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja.¹⁰¹

Pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan dewasa ini kurang diperhatikan seorang manajemen modern dalam

⁹⁹ Mulyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (Bogor: IN MEDIA, 2019), H. 427.

¹⁰⁰ Yelli Eka Sumadhinata, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif*, (SCA Purwokerto: Universitas Swasta Bandung, 2018), h. 2.

¹⁰¹ Yusuf Riesata, Penempatan dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 4 No 5 Desember 2021, h. 10.

pengembangan kinerja perusahaan. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.¹⁰² Motivasi merupakan dorongan dasar yang sangat menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu pekerjaan, oleh karena itulah baik buruknya perbuatan sangat mempengaruhi ketergantungan pada motivasi yang mendorong pekerjaan tersebut.¹⁰³

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan nilai t hitung variabel motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,050 dan nilai p values sebesar $0,960 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jefri Dwi Herdyansyah yang menyatakan bahwa kebanyakan responden sudah mengetahui

¹⁰²Nanang Setiawan, “*Determinasi Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Total Quality Mangement dan Gaya Kepemimpinan*” dalam Jurnal Ilmiah, Vol.1, Issue 3, April 2021, h. 132.

¹⁰³Hamza B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), h. 77.

akan motivasi yang ada dalam diri setiap orang.¹⁰⁴ Hal ini juga mengakibatkan variabel motivasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karena karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing, sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab tersebut sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan.

4.2.4 Pengaruh Pendapatan Terhadap Semangat Kerja

Pendapatan adalah penghasilan yang berasal dari aktivitas normal dari suatu entitas dan merujuk kepada istilah yang berbeda-beda seperti penjualan (*sales*), pendapatan jasa (*fees*), bunga (*interest*), dividen (*dividend*), dan royalti (*royalty*).¹⁰⁵

Permintaan yang dilakukan oleh konsumen sangat diperlukan untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhannya. Sehingga dalam melakukan permintaan, konsumen harus menyesuaikan permintaan yang dilakukan dengan pendapatan yang mereka peroleh. Jika pendapatan tinggi maka permintaan dapat dilakukan dalam jumlah yang sangat besar dan sebaliknya.

Berdasarkan nilai *t* hitung variabel pendapatan terhadap Semangat Kerja sebesar 2,488 dan nilai *p* values sebesar $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

¹⁰⁴ Jefri Dwi Herdyansyah, dkk, Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun, *Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi*, Vol 2 No. 2, September 2021, h. 66.

¹⁰⁵ Dwi Martani, dkk., "Analisis Pengakuan Pendapatan berdasarkan PSAK 72 pada PT Pos Indonesia (Persero Manado)" dalam *Jurnal Ilmiah*, Vol.8 N0.4, Agustus 2020, h.11154-1161.

Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto yang menyatakan bahwa semakin besar kompensasi/pendapatan yang diterima oleh karyawan maka akan tinggi pula semangat kerja karyawan, karena tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi memang sangat dibutuhkan karyawan.¹⁰⁶

4.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,326 dan nilai p values sebesar $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan diterima dengan baik oleh karyawan dilihat dari sebagian besar tanggapan kuesioner yang menjawab sangat setuju dan setuju.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015, h. 184.

¹⁰⁷ Any Isvandiari, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang, *Jurnal JIBEKA*, Volume 12, No 1, 2018.

Selain itu penelitian ini di dukung oleh teori Bangun yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk mewujudkan visi organisasi. Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para anggotanya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Manajer yang berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan rasa semangat kerja para anggotanya yang berakibat pada meningkatnya kinerja.¹⁰⁸

4.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.¹⁰⁹

Berdasarkan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,549 dan nilai p values sebesar $0,583 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan

¹⁰⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 339-340.

¹⁰⁹ Christian Katiandagho, *et.al.*, "Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai", dalam Jurnal EMBA, Vol.2 No.3, Agustus 2014, h.1592-1602.

jenuh. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat misalnya cuti liburan, karena adanya peraturan untuk menggunakan cuti yang hanya sebentar dikarenakan kebutuhan jasa outsourcing karyawan khususnya security yang membeludak saat libur cuti, sehingga membuat karyawan menyalahgunakan dari aturan yang ada.¹¹⁰

4.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kekuatan yang sangat mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan.¹¹¹ Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja bersungguh-sungguh serta menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.

Berdasarkan nilai t hitung variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,343 dan nilai p values sebesar $0,180 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasmalawati yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan

¹¹⁰ Mardiyah Tusholihah, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, *E-Journal Equilibrium Manajemen*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019.

¹¹¹ Jouita Victoria Pattinama, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara” dalam Jurnal Ilmiah, Vol. 4, No. 1, Agustus 2016, h. 514-523.

terhadap kinerja.¹¹² Selain itu juga, penelitian ini didukung oleh penelitian Brahmasari yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.¹¹³

Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional, artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.¹¹⁴

4.2.8 Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapatan adalah kenaikan atau bertambahnya aset dan penurunan atau berkurangnya liabilitas perusahaan yang merupakan akibat dari aktivitas operasi

¹¹² Nur Hasmalawati, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Psikologi Ilmiah*, h.32.

¹¹³ Brahmasari, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 10. No. 2, h. 53.

¹¹⁴ *Ibid.*, h.53.

atau pengadaan barang dan jasa kepada masyarakat atau konsumen pada khususnya.

Berdasarkan nilai t hitung variabel pendapatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,932 dan nilai p values sebesar $0,352 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya pendapatan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Wati, dkk yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah.¹¹⁵ Begitupula dengan penelitian ini pendapatan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan setiap karyawan menerima pendapatan sesuai jam masuknya.

4.2.9 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Berdasarkan nilai t hitung variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,802 dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

¹¹⁵ Lidia Wati, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, *Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan*, Vol. 4 No. 1 Maret 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinni Hermita menyatakan bahwa ada hubungan positif antara semangat kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam.¹¹⁶

Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan semangat kerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dimana semangat kerja ialah keadaan seseorang dalam mendukung dirinya agar bekerja lebih cekatan dan lebih bagus dalam organisasi. Keadaan untuk bekerja lebih cekatan dan lebih bagus adalah manifestasi pertama dari produktivitas pekerja. Dapat dikatakan bahwa ada kaitan langsung antara kinerja yang tinggi dan semangat kerja tinggi.¹¹⁷

4.2.10 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Berdasarkan nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 2,935 dan nilai p values sebesar 0,003 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Laela yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan

¹¹⁶ Rinni Hermita, Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam, *Jurnal Matua*, Vol. 4, No. 1, Maret 2022, h. 150.

¹¹⁷ Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 78.

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang maksimal maka perusahaan atau organisasi tentu akan mendapatkan hasil atau keuntungan yang maksimal.¹¹⁸

4.2.11 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Berdasarkan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 1,176 dan nilai p values sebesar 0,240 > 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh.¹¹⁹

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Riesata yang menyatakan bahwa disiplin yang dilihat dari kepatuhan pada

¹¹⁸ Siti Laela, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PPF Indonesia di Gunung Putri Kabupaten Bogor, *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V*, 3 Desember 2021, h. 87.

¹¹⁹ Mardiyah Tusholihah, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, *E-Journal Equilibrium Manajemen*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019.

aturan, standar kerja dan lain-lain tidak dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja.¹²⁰

4.2.12 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Berdasarkan nilai t hitung variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 0,047 dan nilai p values sebesar $0,962 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasmalawati yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.¹²¹ Selain itu juga, penelitian ini didukung oleh penelitian Brahmasari yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.¹²²

Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan

¹²⁰ Yusuf Riesata, Penempatan dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 4 No 5 Desember 2021, h. 10.

¹²¹ Nur Hasmalawati, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Psikologi Ilmiah*, h.32.

¹²² Brahmasari, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 10. No. 2, h. 53.

profesional.

Hal ini juga mengakibatkan variabel motivasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karena karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing, sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab tersebut sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan.¹²³

4.2.13 Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Berdasarkan nilai t hitung variabel pendapatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 2,124 dan nilai p values sebesar $0,034 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto yang menyatakan bahwa semakin besar kompensasi/pendapatan yang diterima oleh karyawan maka akan tinggi pula semangat kerja karyawan, karena tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi memang sangat dibutuhkan karyawan.¹²⁴

¹²³ Jefri Dwi Herdyansyah, dkk, Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun, *Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi*, Vol 2 No. 2, September 2021, h. 66.

¹²⁴ Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015, h. 184.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2,660 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,008 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 1,300 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,194 > 0,05$, berarti disiplin kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 0,050 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,960 > 0,05$, berarti motivasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial)

didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2,488 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,013 < 0,05$, berarti pendapatan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2,326 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,020 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BP Swalayan Peureulak.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 0,549 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,583 > 0,05$, berarti disiplin tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BP Swalayan Peureulak.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 1,343 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,180 > 0,05$, berarti motivasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BP Swalayan Peureulak.
8. Hasil pengujian hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa pendapatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 0,932 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,352 > 0,05$, berarti pendapatan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BP Swalayan Peureulak.

9. Hasil pengujian hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 7,802 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$, berarti semangat kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BP Swalayan Peureulak.
10. Hasil pengujian hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2,935 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
11. Hasil pengujian hipotesis kesebelas yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 1,176 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,240 > 0,05$, berarti disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
12. Hasil pengujian hipotesis keduabelas yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 0,047 176 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,962 > 0,05$, berarti motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.

13. Hasil pengujian hipotesis ketigabelas yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2,124 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,034 < 0,05$, berarti pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. Bagi Pihak Perusahaan BP Swalayan Peureulak

Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan perusahaan juga bisa menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Selain itu juga perusahaan khususnya BP Swalayan Peureulak memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, agar tingkat pengawasan perusahaan juga lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja atau menganalisa satu persatu aspek dari kualitas kehidupan kerja yang paling banyak mempengaruhi semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agar bisa lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dilakukan supaya pimpinan atau atasan dapat meningkatkan aspek yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yang mengakibatkan optimalnya kinerja yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA