

Faktor-Faktor Determinan dalam Produktivitas Karyawan di BP Swalayan: Studi Analisis Kinerja pada Usaha Ritel

Zikriatul Ulya^{1*)}, Meutia Dewi²

^{1*)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Langsa

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Samudera

Jalan Meurandeh, Meurande, Kecamatan Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh

E-mail: zikriatululya@iainlangsa.ac.id^{1*)}

ABSTRAK

Perusahaan BP Swalayan mempunyai peran dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, pendapatan, terhadap semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BP Swalayan. 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, motivasi, pendapatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin 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 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, 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, Motivasi, Pendapatan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

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

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

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Tidak sedikit perusahaan yang mulai tertarik untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan salah satu aset yang harus dijaga diakrenakan tenaga kerja yang berkualitas dapat meningkatkan kemajuan dan kinerja dari karyawan. Selain itu, SDM bukan hanya merupakan aset terpenting, akan tetapi aset berharga yang memberikan manfaat dan dapat dikembangkan dan diciptakan sebagai investasi dalam perusahaan (Ghaffari et al., 2017).

Menurut Rivai (2015), Kinerja perusahaan sangatlah penting bagi manajemen untuk memantau atau mengevaluasi kinerja perusahaan dan menetapkan tujuan masa depan. Berbagai informasi dikumpulkan untuk melakukan pengendalaian dan pertanggung jawaban. hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam seluruh kegiatan karyawan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepada seorang karyawan berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu (Hasibuan, 2017)

Menurut Yusnandar et al. (2020), Kinerja merupakan perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan tergantung pada peran dan keterampilan seseorang dalam perusahaan sebagai prestasi kerja. Semakin banyak kinerja baik atau tinggi, maka semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika kinerjanya karyawan yang lemah atau buruk, maka tujuan tersebut akan sulit tercapai dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada BP swalayan dikecamatan pereulak- aceh dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: tipe kehidupan yang dihubungkan dengan perilaku pemimpin dalam memimpin orang lain (gaya kepemimpinan), disiplin yang berkaitan dengan kepatuhan untuk menghormati kesepakatan kontrak antara perusahaan dan pekerja, penghasilannya berkaitan dengan hasil yang didapat seseorang setelah mencoba atau hasil dari kerja (pendapatan) dan semangat kerja berhubungan dengan keinginan dan kemampuan yang melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mendapatkan sesuatu tujuan perusahaan.

Semangat kerja adalah kecenderungan individu atau kelompok untuk merasa bahwa siap untuk bekerja sama dan berkontribusi pada upaya kolektif (Hasibuan, 2017). Semangat kerja karyawan menunjukkan seberapa antusias karyawan dalam memenuhi tanggung jawab terhadap perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dan etos kerja serta pelayanan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bersama Karyawan BP Swalayan menemukan ada

Tabel 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%

Sumber. Laporan penjualan BP Swalayan

beberapa permasalahan yaitu: banyak karyawan kelelahan dalam bekerja, Tidak mendapatkan apresiasi dari pimpinan, tidak ada perhatian dari atasan terhadap bawahan, atasan yang gagal memberi *feedback* dengan cara yang benar tidak sesuai kewajiban dan hak, memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dibawah tekanan, sehingga kondisi karyawan merasa tidak nyaman. 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:

Berdasarkan Tabel 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.

karyawan yang menganggap dirinya pekerja keras akan memiliki kunci sukses dalam pekerjaan. Namun, sering kali terjadi rendahnya semangat kerja dikarenakan gaya kepemimpinan yang tidak baik, pendapatan yang tidak sesuai dan tidak adanya motivasi dari pimpinan dan juga perusahaan. semangat bekerja merupakan faktor utama yang menjadikan setiap orang produktif dan sukses sehingga mengembangkan kualitas hidup sebagai seorang profesional. Setiap perusahaan ingin karyawannya memberikan yang terbaik pada pekerjaannya. Menurut Rahmal (2018), jika semangat kerja turun tentu akan mengganggu tugas pokok kerja. Apabila para karyawan terlihat senang, optimis terhadap pekerjaannya, maka memiliki semangat kerja yang tinggi. SDM atau karyawan merupakan bagian penting yang tidak dapat dipungkiri untuk mencari alternatif dan solusi untu tercapainya tujuan efisiensi memberikan nilai maksimum terhadap perusahaan (Aulia, T dan havidz, 2018)

Kinerja pengguna menjadi salah satu faktor yang membuat perusahaan berhasil. Tanpa kinerja dan kualitas karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan memeriksa seberapa baik dan efektif bekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Apabila kinerja karyawan baik maka

akan mencerminkan positif pada kinerja perusahaan, dan jika buruk maka hasil usaha akan mempengaruhi pendapatan pada perusahaan.

Darmayanti (Damayanty et al., 2018) menunjukkan bahwa pendapatan, motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan serta semangat kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu performance yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Kinerja perlu diukur agar dapat mengetahui sejauh mana perkembangan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan (Negoro, 2019). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Gaya Kepemimpinan

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 (Hanafi et al., 2018). Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut (Methiana, 2020):

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Komunikasi.
3. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
4. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Disiplin

Disiplin merupakan suatu modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Lasut, 2018). Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin antara lain:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang sangat mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan (Sulijaya & Bangun, 2017). Indikator motivasi kerja menurut (Setiawan, 2021) sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
4. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
5. Kebutuhan Penghargaan (*Appreciation needs*)

Pendapatan

Menurut Londa et al. (2020) 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*). Indikator pendapatan yaitu:

1. penghasilan yang diterima perbulan
2. penghasilan yang diterima atas pekerjaan lembur
3. Bonus dari perusahaan
4. tunjangan keluarga yang ditanggung

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. (Rahmal, 2018). Indikator semangat kerja (Negoro, 2019) yaitu:

1. individu memiliki rasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Individu memiliki ide-ide dalam menyelesaikan tugas.
3. Individu memiliki minat pada pekerjaan sesuai keahlian.
4. Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

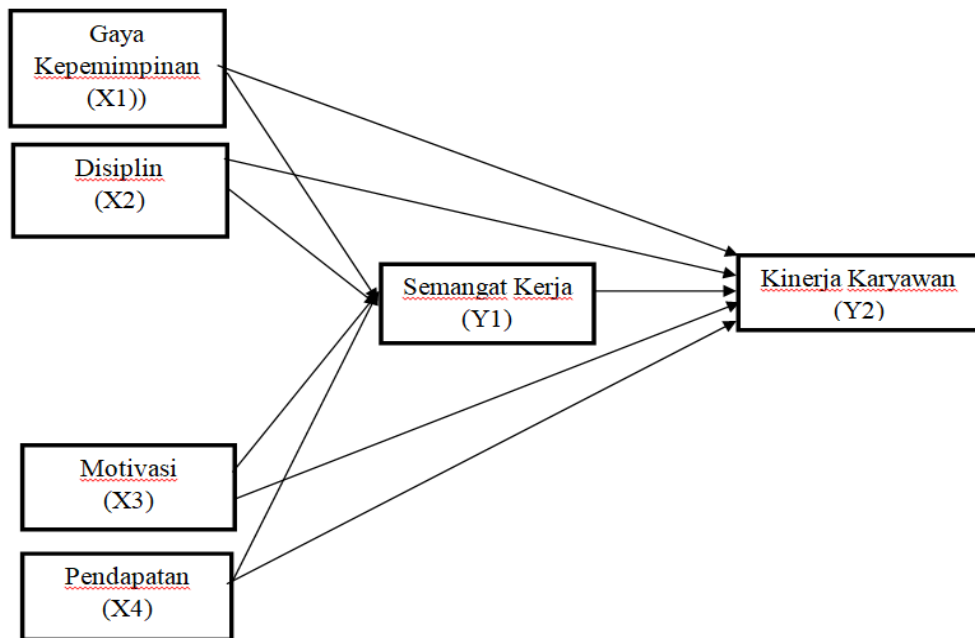
Kinerja Karyawan

Menurut Yusnandar et al. (2020), Kinerja merupakan perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan tergantung pada peran dan keterampilan seseorang dalam perusahaan sebagai prestasi kerja. Menurut indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan terhadap kemampuan karyawan.

2. Kuantitas aktivitas yang mampu diselesaikan.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan
5. kemandirian seseorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

KERANGKA TEORI



Gambar 1. Kerangka Teori Penelitian

- H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₂: Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₃: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₄: Pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₅: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₆: Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₇: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.

- H₈: Pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₉: Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP Swalayan Peureulak.
- H₁₀: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₁₁: Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada BP Swalayan Peureulak.
- H₁₂: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.
- H₁₃: Pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada BP Swalayan Peureulak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia dari suatu objek penelitian suatu produk yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner) serta pengujian dengan menggunakan path analisis. dan Sifat penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian dilakukan di BP Swalayan Kecamatan Peureulak, Aceh Timur.

Menurut Sugiyono (2016), Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau (*Total sampling*). Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan BP swalayan Peureulak sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (kuesioner). Untuk mengolah data tersebut melalui perhitungan statistik harus dilakukan transformasi dalam bentuk data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka. Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dilakukan dengan Skala Likert dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. *Score* dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Skala Likert terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), Netral (KS

dengan skor 3), Setuju (S dengan skor 4), dan Sangat Setuju (SS dengan skor 5). Jenis dan sumber data penelitian yaitu data primer dan sekunder.

Menurut Ghazali (2014) Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) atau model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased structural equation modeling*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*. Uji statistik deskriptif yaitu uji model pengukuran atau *outer model* dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Uji Model Struktural atau *Inner Model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* yaitu *R-Square*, *F-Square*, *Estimate For Path Coefficients* dan Uji Pengaruh Tidak Langsung. Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan smartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Convergent Validity*

Hasil uji *Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstruksinya dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

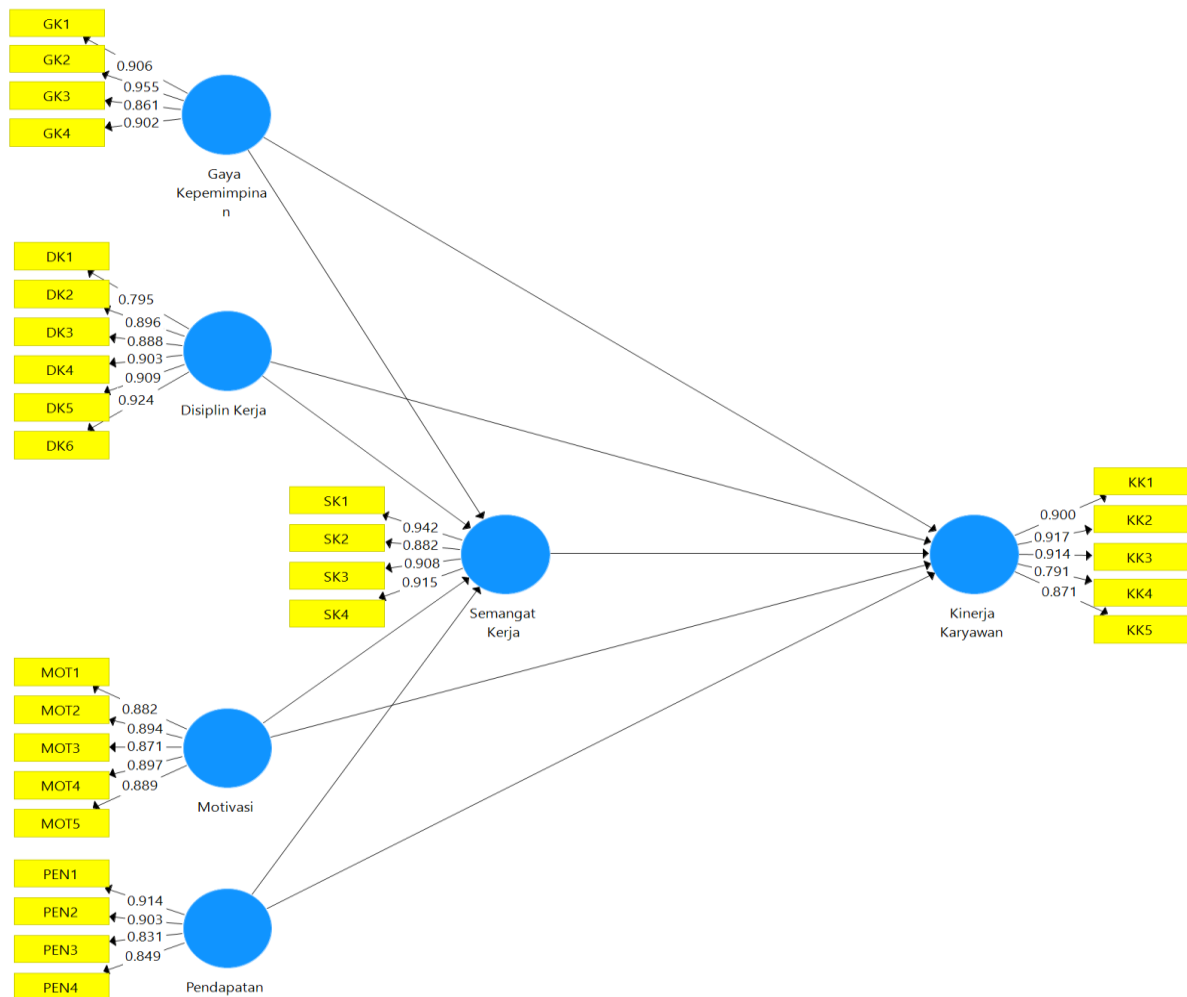
	Gaya Kepemimpinan	Disiplin	Motivasi	Pendapatan	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan 1	0,906					
Gaya Kepemimpinan 2	0,955					
Gaya Kepemimpinan 3	0,861					
Gaya Kepemimpinan 4	0,902					
Disiplin 1		0,795				
Disiplin 2		0,896				
Disiplin 3		0,888				
Disiplin 4		0,903				
Disiplin 5		0,909				
Disiplin 6		0,924				

Motivasi 1	0,882	
Motivasi 2	0,894	
Motivasi 3	0,871	
Motivasi 4	0,897	
Motivasi 5	0,889	
Pendapatan 1		0,914
Pendapatan 2		0,903
Pendapatan 3		0,831
Pendapatan 4		0,849
Semangat Kerja 1		0,942
Semangat Kerja 2		0,882
Semangat Kerja 3		0,908
Semangat Kerja 4		0,915
Kinerja Karyawan 1		0,900
Kinerja Karyawan 2		0,917
Kinerja Karyawan 3		0,914
Kinerja Karyawan 4		0,791
Kinerja Karyawan 5		0,871

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 2 dan gambar 2 menunjukkan bahwa *Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif berkorelasi dapat dilihat pada nilai *loading factor* semua item pernyataan lebih besar dari $> 0,70$, maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

Dari Tabel 2 dapat menggambarkan *loading factor* sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Convergen Validity Model Akhir

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Hasil Uji Discriminant Validity

Hasil Uji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Gaya Kepemimpinan	Disiplin	Motivasi	Pendapatan	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan 1	0,906	0,222	0,284	0,306	0,304	0,404
Gaya Kepemimpinan 2	0,955	0,282	0,374	0,279	0,302	0,416
Gaya Kepemimpinan 3	0,861	0,141	0,163	0,250	0,344	0,436
Gaya Kepemimpinan 4	0,902	0,287	0,393	0,279	0,373	0,416
Disiplin 1	0,182	0,795	0,498	0,199	-0,242	-0,073
Disiplin 2	0,140	0,896	0,592	-0,151	-0,431	-0,344
Disiplin 3	0,303	0,888	0,701	-0,032	-0,277	-0,237
Disiplin 4	0,262	0,903	0,843	-0,073	-0,299	-0,300
Disiplin 5	0,268	0,909	0,713	-0,001	-0,272	-0,229
Disiplin 6	0,244	0,924	0,785	-0,052	-0,286	-0,239
Motivasi 1	0,180	0,845	0,882	-0,079	-0,291	-0,263
Motivasi 2	0,396	0,666	0,894	-0,124	-0,202	-0,188
Motivasi 3	0,266	0,638	0,871	-0,120	-0,249	-0,270
Motivasi 4	0,337	0,636	0,897	-0,063	-0,122	-0,162
Motivasi 5	0,358	0,617	0,889	-0,126	-0,237	-0,235
Pendapatan 1	0,335	0,020	-0,061	0,914	0,468	0,533
Pendapatan 2	0,393	0,007	-0,056	0,903	0,554	0,609
Pendapatan 3	0,081	-0,120	-0,263	0,831	0,328	0,391
Pendapatan 4	0,176	-0,129	-0,082	0,849	0,369	0,379
Semangat Kerja 1	0,272	-0,378	-0,293	0,441	0,942	0,866
Semangat Kerja 2	0,368	-0,306	-0,175	0,444	0,882	0,833
Semangat Kerja 3	0,340	-0,298	-0,290	0,460	0,908	0,829
Semangat Kerja 4	0,362	-0,305	-0,200	0,509	0,915	0,806
Kinerja Karyawan 1	0,514	-0,328	-0,226	0,552	0,781	0,900
Kinerja Karyawan 2	0,527	-0,240	-0,184	0,579	0,824	0,917
Kinerja Karyawan 3	0,452	-0,194	-0,218	0,495	0,864	0,914
Kinerja Karyawan 4	0,129	-0,316	-0,357	0,316	0,810	0,791
Kinerja Karyawan 5	0,384	-0,192	-0,180	0,533	0,734	0,871

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Table 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada nilai *crossloading* semua item pernyataan lebih besar dari $> 0,70$, maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

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

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari semua variabel $\geq 0,50$, maka semua variabel sudah memenuhi standar *Average Variance Extracted (AVE)* atau valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 5 Menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel lebih besar dari $> 0,70$, maka semua variabel sudah memenuhi standar *Composite Reliability* atau semua variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping dapat dilihat pada Tabel dibawah inisebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

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

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa uji hipotesa dapat dijabarkan sebagai berikut:

H₁ : Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 2,660 dan nilai p values sebesar 0,008 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

H₂ : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,326 dan nilai p values sebesar 0,020 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

H₃ : Disiplin terhadap Semangat Kerja sebesar 1,300 dan nilai p values sebesar 0,194 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₄ : Disiplin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,549 dan nilai p values sebesar 0,583 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₅ : motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,050 dan nilai p values sebesar 0,960 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₆ : motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,343 dan nilai p values sebesar 0,180 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₇ : Pendapatan terhadap Semangat Kerja sebesar 2,488 dan nilai p values sebesar 0,013 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

H₈ : pendapatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,932 dan nilai p values sebesar 0,352 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₉ : Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,802 dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

H₁₀ : 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

H₁₁ : Disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 1,176 dan nilai p values sebesar $0,240 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₁₂ : motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 0,047 dan nilai p values sebesar $0,962 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

H₁₃ : pendapatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebesar 2,124 dan nilai p values sebesar $0,034 > 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Hasil Uji F Square

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau kuat pada tingkat struktural. Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model.

Tabel 7. Hasil Uji F Square

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

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 7 hasil uji *f square* menunjukkan bahwa: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,194 dianggap kuat. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,168 dianggap medium. Pengaruh Disiplin terhadap Semangat Kerja sebesar 0,129 dianggap medium. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,016 dianggap lemah. Pengaruh motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,000 dianggap lemah. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,078 dianggap lemah. Pengaruh pendapatan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,225 dianggap kuat. Pengaruh pendapatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,051 dianggap lemah. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,555 dianggap kuat. Disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja dianggap moderat. Motivasi terhadap Kinerja

Karyawan melalui Semangat Kerja dianggap moderat. Pendapatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja dianggap moderat.

Hasil Uji *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 8. Hasil Uji *Estimate ForPath Coefficients*

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

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 8 Hasil Uji *Estimate forpath Coefficients* menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,365 atau 36,5%. Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,181 atau 18,1%. Disiplin secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar -0,416 atau -41,6%. Disiplin secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,076 atau 7,6%. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar -0,016 atau -1,6%. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar -0,166 atau -16,6%. Pendapatan secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 0,374 atau 37,4%. Pendapatan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,096 atau 9,6%. Semangat kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,782 atau 78,2%. Gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar 0,285 atau 28,5%. Disiplin secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar -0,325 atau -32,5%.

Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar -0,013 atau -1,3%. Pendapatan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar 0,292 atau 29,2%.

Hasil Uji *R Square* (R^2)

R Square (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Semangat Kerja	0,475	0,405
Kinerja_Karyawan	0,874	0,853

Sumber. Hasil Olah data (2023)

Dari Tabel 9 hasil uji *R Square* (R^2) menunjuk bahwa: Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,405 atau sebesar 40,5% yang menunjukkan kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Pendapatan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada semangat kerja sebesar 40,5%, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,853 atau sebesar 85,3% yang menunjukkan kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, pendapatan dan semangat kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 85,3%, sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Semangat Kerja

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 langsung secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku berdasarkan beberapa aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki seorang mengatur karyawan agar dapat bekerja secara efisien untuk memajukan usaha. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah, akan tetapi mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Suasana yang kondusif dapat tercipta apabila seorang pemimpin menerapkan gaya

kepemimpinan yang benar akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh s' ad, A. A. (2021) dan didukung oleh penelitian Utamajaya *et.al* (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang telah tercipta selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan keberanian, keinginan, tekun, disiplin, dan hati-hati karyawan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik, akan menjadikan lingkungan kerja menjadi nyaman tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi para pembeli. Faktor eksternal tersebut dapat mendukung faktor internal sehingga tercapainya sebuah hasil kinerja yang baik. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengemukakan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Widodo *et.al* (2018), yang didukung oleh penelitian Ryani dan Dede (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Semangat Kerja

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.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku diperusahaan. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal dengan menegakkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djudi (2017) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada semangat kerja. Dan didukung oleh penelitian Hasibuan (2018) yang mengatakan kedisiplinan bersamaan pentingnya dengan semangat kerja untuk menerapkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan

ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga dapat memberi dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Disiplin Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

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.

penegakan disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena disiplin akan membuat pekerjaan berjalan lebih efektif dan efisien. Jika disiplin kerja tidak dapat dijaga, besar kemungkinan banyak pekerja yang tidak dapat bekerja dengan baik dan sering kehilangan konsentrasi di tengah pekerjaan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerja dan hasil dari pekerjaan yang seorang karyawan lakukan pun akan menjadi jauh lebih baik. Sebagai seorang pemimpin, kamu harus memiliki cara untuk meningkatkan disiplin kerja dari karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian syafrina (2017) dan didukung oleh penelitian kartikasari dan djastuti (2017) yang juga menunjukkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Semangat Kerja

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.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau daya penggerak dalam diri seseorang yang ingin berperilaku dan bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemimpin memberikan motivasi (merangsang) kepada bawahannya dengan memberikan imbalan kepada bawahan yang berbuat baik. Dengan adanya motivasi akan meningkatkan semangat kerja, seperti insentif yang diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, dapat berupa uang, peralatan, barang, dan lain-lain.

Motivasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Karyawan memiliki banyak potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Dua faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu kemauan atau motivasi karyawan untuk bekerja, yang mengarah pada upaya, dan kemampuan karyawan untuk mencapainya. Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu melalui dorongan dari

dalam dirinya maupun dari luar diri karyawan, sehingga motivasi tersebut dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Lusri dan Hotlan (2017) membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan.

Pendapatan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Semangat Kerja

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 Semangat Kerja.

semangat kerja memiliki peranan penting pada pelaku usaha dan membuahkan hasil baik untuk kesuksesan bersama, maka perusahaan akan memahami perilaku karyawan dan memberikan pendapatan lebih dan layak untuk karyawan sehingga apa yang diterima merupakan wujud pengakuan yang diberikan kepada perusahaan. Dengan cara ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Indra (2020). Yang membuktikan bahwa pendapatan yang meningkat akan berdampak pada semangat kerja sehingga.

Pendapatan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja karyawan

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

Penelitian ini tidak sejalan dengan Septiana dan Oey (2020) pendapatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi pendapatan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja, penghasilan yang didapat karyawan hanya berupa gaji dan jam kerja saja akan tetapi pendapatan lainnya juga bias didapatkan dari kerja tambahan atau lembur. Kinerja yang baik akan diikuti dengan hasil pengembangan usaha yang baik. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif terhadap pertumbuhan usaha. Namun jika karyawan tersebut telah bekerja dengan baik dalam pengembangan usaha sebaiknya perusahaan memberikan imbalan dalam hal yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, harapan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, juga akan memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja keras.

Semangat Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

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.

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.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Tidak Langsung 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 H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang maksimal maka perusahaan atau organisasi tentu akan mendapatkan hasil atau keuntungan yang maksimal.

Disiplin Berpengaruh Secara Tidak Langsung 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. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh.

Disiplin kerja dapat membawa sesuatu yang sangat bermanfaat khususnya bagi karyawan, dengan adanya disiplin dapat membuat semangat kerja menjadi lebih produktif secara efektif untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Secara Tidak Langsung 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.

Belum optimalnya kerja seorang karyawan dikarenakan adanya kebijakan atasan yang berhubungan dengan waktu lembur dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan motivasi karyawan turun dan semangat kerja yang menurun sehingga berdampak pada kinerja karyawan. karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah

memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing yang membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab tersebut sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan dan harus bekerja dengan professional.

Pendapatan Berpengaruh Secara Tidak Langsung 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. Semakin besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maka akan tinggi pula semangat kerja karyawan, karena tidak bisa dipungkiri bahwa pendapatan memang sangat dibutuhkan karyawan. Pendapatan yang layak akan mempengaruhi perilaku manusia agar mau bersemangat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal sehingga mencapai hasil yang professional baik dari lingkungan perusahaan, rekan kerja, fasilitas penunjang kerja dan bentuk penghargaan lainnya.

Peneliti selanjutnya agar dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dan juga menggunakan variabel yang lebih spesifik dalam penelitian dan menambahkan variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di instansi lain yang memiliki budaya berbeda dengan BP Swalayan untuk memberikan pandangan lebih luas mengenai gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, pendapatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor determinan dalam produktivitas karyawan pada usaha ritel yaitu: Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja. Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja. Disiplin secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapatan secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja. Pendapatan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Disiplin secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Motivasi secara tidak langsung

terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Pendapatan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Produktivitas ritel adalah metrik yang ingin dimaksimalkan oleh setiap pemilik usaha ritel. Lagi pula, semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin baik keuntungan yang didapat suatu usaha. Banyak faktor yang berkontribusi untuk membantu memaksimalkan kinerja karyawan karena karyawan adalah aset utama bagi usaha. 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. akan tetapi satu faktor yang terkadang diabaikan (dan seringkali kurang diinvestasikan) adalah tenaga kerja.

Karyawan Anda dapat menjadi pendorong terbesar produktivitas ritel, jadi mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan efisiensi mereka harus menjadi prioritas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepada seorang karyawan berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu. 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran kepada pelaku usaha khususnya usaha ritel. karyawan merupakan aset dalam usaha dan investasi yang berdampak besar pada kinerja karyawan untuk itu investasikan pada karyawan garis depan usaha, melatih dan mendidik karyawan untuk dapat meningkat kinerja, menumbuhkan lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan produktivitas, berikan motivasi dengan karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lainnya, maupun melakukan penelitian terhadap usaha lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah karyawan yang lebih besar lagi, sehingga akan memberikan informasi yang lebih komprehensif dalam menganalisis semangat kerja dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aulia, T dan havidz, A. (2018). *Ekonomi Manajerial dengan Pendekatan Matematis*. Depok Rajawali Pers.
- Damayanty, N., Izziah, I., & Anggraini, R. (2018). Kajian Kesesuaian Penataan Ruang Terbuka Publik Di Kawasan Pasar Aceh Kota Banda Aceh Dengan Komponen Dan Indikator Perancangan Taman Kota Serta Rtrw Kota Banda Aceh 2009-2029. *Jurnal Arsip Rekayasa Sipil Dan Perencanaan*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.24815/jarsp.v1i1.10247>
- Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99. <https://ssrn.com/abstract=2969825http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ghozali, I. (2014). *Sctructural Eduqation Modeling Metode Alternatif dengan Parsial Least Square (PLS)*. Edisi. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik Perhitungan Efektifitas Lintasan Produksi. *Manajemen Industri Dan Logistik*, 01(August), 43–54.
- Hasibuan. (2017). *Pengantar Managemen : Sumber Daya Manusia*. Bandung: Andy.
- Indra B. 2020. "Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT agrotech pesticide industry medan ". *Journal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol.5 No.1 Juni 2020
- Kartikasari, Rizky Indah, indi djastuti (2017). penagruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. diponegoro journal of management, vol. 6 No.4 PP.1-12
- Lasut, J. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3993–4002. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2192>
- Londa, A. P., Manossoh, H., & Mintalangi, S. S. E. (2020). Analisis Pengakuan Pendapatan Berdasarkan PSAK 72 Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1154–1161.
- Lusri, Lidia, dan Hotlan Siagan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. Surabaya: AGORA Vol 5. No 1
- Methiana, F. R. dan. (2020). *Disiplin Kerja , Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di Sidoarjo*.
- Negoro, : RR Yoekhisna Agistaputri Setiyo. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta). *Duke Law Journal*, 1(1).
- Rahmal, W. M. R. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Arista Auto Lestari Medan Skripsi Oleh : Wan M Rezki Rahmal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan. *Area, Universitas Medan*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- s' ad, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Pln Ulp Sawerigading Palopo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo)
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya

- Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (quantitative, qualitative, and R&D research methods). In *Alfabeta*, cv.
- Sulijaya, F., & Bangun, N. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 19(3), 433. <https://doi.org/10.24912/ja.v19i3.90>
- Utamajaya, I Dewa Gede Adi Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2015). “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (Vol. 4 Nomor 6). Hlm. 1504-1524.
- Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C.B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Vol. 2, No. 1
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>