

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA DI SWALAYAN SAMBI

Via Evita Meidamayanti^{1*}, Poniran Yudho Leksono², Sigit Ratnanto³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
viaevita50@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This quantitative associative research examines the influence of leadership style, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Swalayan Sambhi Kediri. The study aims to analyze the partial and simultaneous impact of these three variables. Utilizing a total sampling technique, all 40 employees were selected as respondents. Data gathered via Likert-scale questionnaires were analyzed using multiple linear regression in SPSS version 26. The results indicate that leadership style, work discipline, and job satisfaction positively and significantly affect employee performance, both partially and simultaneously. This study proves that effective leadership, good discipline, and high job satisfaction collectively contribute to enhancing employee performance. The novelty of this research lies in integrating these three variables within a local retail business setting, offering distinct organizational characteristics compared to previous studies that predominantly focused on manufacturing firms or government institutions.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Retail Industry

Abstrak

Penelitian kuantitatif asosiatif ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Sambhi Kediri. Tujuan penelitian adalah menganalisis dampak ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda pada aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, disiplin yang baik, serta kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan secara terpadu. Nilai kebaruan penelitian terletak pada pengkajian ketiga variabel ini di lingkungan usaha ritel lokal dengan karakteristik organisasi yang berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada perusahaan manufaktur atau instansi pemerintahan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Ritel

PENDAHULUAN

Perkembangan industri ritel modern saat ini menuntut setiap perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai kunci utama keberhasilan organisasi [1]. Berdasarkan perkiraan dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo), pertumbuhan ritel di tingkat nasional diperkirakan mencapai 4,0% hingga 4,2% per tahun, bahkan sempat melonjak hingga 7,8% di beberapa daerah pada semester pertama tahun 2023 [1]. Pertumbuhan yang pesat ini terlihat dari munculnya gerai-gerai baru serta meningkatnya harapan konsumen terhadap standar pelayanan, kualitas produk, dan pengalaman berbelanja secara keseluruhan [1,2]. Persaingan yang ketat ini memaksa perusahaan ritel untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertugas di garda terdepan, karena hal tersebut berpengaruh langsung pada kepuasan pelanggan, loyalitas, dan daya saing perusahaan [1,3]. Di wilayah Kota Kediri, Swalayan Sambhi Group (yang membawahi Swalayan Gunung Makmur dan Swalayan Kerto Makmur) sedang menghadapi beberapa masalah operasional, seperti keterlambatan absen karyawan, kinerja yang belum maksimal, pengelolaan stok barang yang tidak stabil, hingga masalah kebersihan toko [1,4]. Berdasarkan masalah tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada Swalayan Sambhi Group Kediri [1].

secara teori, kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang meliputi produktivitas, kualitas pelayanan, konsistensi kerja, dan rasa

tanggung jawab [4,5]. Sebagai salah satu pendorong utama, penerapan gaya kepemimpinan yang baik terbukti berbanding lurus dengan peningkatan hasil kerja bawahan [6]. Meskipun demikian, beberapa hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan (*diskrepansi*). Penelitian dari Rizqika et al. membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [4]. Hasil ini sejalan dengan temuan Sari dan Purnamasari di Alfamart Cabang Bandung [7], Rachmawati di Indomaret Jakarta Pusat [8], serta Lestari dan Hidayat di Toko Ritel Surabaya [9]. Selain itu, penelitian di wilayah Kediri oleh Muzaki pada instansi pelayanan publik juga memperkuat bahwa disiplin dan kepemimpinan sangat penting dalam memaksimalkan kinerja SDM [10]. Di sisi lain, beberapa penelitian perbandingan justru menunjukkan adanya perbedaan hasil (*research gap*). Pada kondisi tertentu, menurunnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh ketidakadilan gaji dan terhambatnya kenaikan karier dapat merusak motivasi kerja karyawan secara drastis. Hal ini sekaligus dapat melemahkan pengaruh kedisiplinan terhadap hasil akhir kerja mereka [11,12]. Selain itu, suasana lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung juga diduga kuat memperparah hubungan antara aturan kedisiplinan dengan pencapaian target kerja organisasi [13,14]. Fenomena perbedaan hasil ini dipertegas oleh studi lokal di Kediri oleh Putri dkk. yang menemukan bahwa faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan justru tidak berpengaruh signifikan secara parsial, melainkan etos kerja yang menjadi determinan utama kinerja [17].

Penelitian ini penting dilakukan karena bertujuan untuk mengisi celah perbedaan dari hasil penelitian terdahulu. Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus langsung pada ritel lokal yang dikelola secara mandiri dan bukan bagian dari jaringan nasional, yaitu Swalayan Sambi Group Kediri. Karakteristik ritel mandiri ini sangat berbeda dengan jaringan waralaba besar seperti Alfamart atau Indomaret yang menerapkan sistem pengawasan terpusat yang sangat ketat [7,8,9]. Sebaliknya, operasional ritel lokal mandiri sangat bergantung pada pendekatan kepemimpinan yang interaktif setiap hari serta lingkungan kerja yang mendukung demi membentuk kedisiplinan karyawan kesadaran sendiri [6,15]. Oleh karena itu, artikel ini sangat penting diangkat karena dapat memberikan gambaran strategi tentang bagaimana penggabungan antara kepemimpinan yang komunikatif, ketegasan aturan disiplin, dan pemenuhan kepuasan kerja bisa berjalan bersamaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan ritel lokal, terutama di tengah ketatnya persaingan dengan jaringan ritel modern berskala nasional [1,6,11,16].

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi yang terjadi di lapangan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Adapun model penelitian yang digunakan menempatkan gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual penelitian menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hubungan antarvariabel tersebut didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk bagaimana pimpinan mengelola karyawan, tingkat kedisiplinan yang diterapkan, serta tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja.

Penelitian dilaksanakan di Swalayan Sambi Group Kediri dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang dan telah bekerja minimal satu tahun. Kriteria masa kerja minimal satu tahun ditetapkan dengan pertimbangan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, memahami sistem kerja perusahaan, serta mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kondisi organisasi. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik *sampling jenuh* dipilih karena seluruh populasi dianggap memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian sehingga tidak diperlukan pemilihan sampel secara khusus. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden sehingga hasil penelitian diharapkan mampu

menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Proses penelitian diawali dengan identifikasi permasalahan yang terjadi pada perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menentukan variabel penelitian serta menyusun hipotesis. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, dan sumber referensi lain yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah ditetapkan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Skala Likert yang digunakan terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Sebelum dilakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, kemudian mengumpulkan, memeriksa, dan mengolah data yang telah diperoleh. Selain menggunakan kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai kondisi perusahaan dan karakteristik responden. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

Data yang terkumpul selanjutnya diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Analisis deskriptif meliputi penyajian data berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat penggunaan regresi linear berganda. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda dipilih karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi satu variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang semakin besar menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen juga semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, peneliti kemudian menarik kesimpulan mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan gambaran umum mengenai data penelitian, yang mencakup variabel seperti Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta deviasi standar dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil dari penghitungan statistik deskriptif bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

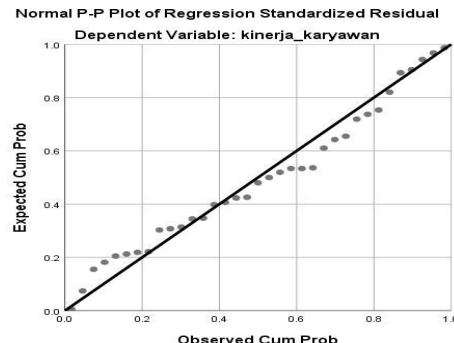
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
gaya_kepemimpinan	53	2	3	25,2	2,069
Disiplin_kerja	35	20	30	25,14	2,225
kepuasan_kerja	35	20	29	25,34	2,114
kinerja_karyawan	35	20	30	25,51	2,228
Valid N (listwise)	53				

Sumber: *Output SPSS 26, 2026*

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang cenderung tinggi. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 25,20 dengan standar deviasi 2,069, disiplin kerja sebesar 25,14 dengan standar deviasi 2,225, kepuasan kerja sebesar 25,34 dengan standar deviasi 2,114, dan kinerja karyawan sebesar 25,51 dengan standar deviasi 2,228. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap penerapan gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Di samping itu, nilai standar deviasi pada masing-masing variabel diketahui lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa variasi jawaban responden relatif rendah sehingga data yang diperoleh cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Dengan demikian, tingkat keragaman data dapat dikategorikan cukup baik dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan, sehingga data penelitian dinilai memadai untuk digunakan dalam tahapan analisis statistik selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi. Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik Plot Probabilitas Normal (P-P Plot) ditampilkan pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, titik-titik residual terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Terpenuhinya asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan. Dengan demikian, hasil pengujian statistik seperti uji t dan uji F dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya untuk pengujian hipotesis penelitian.

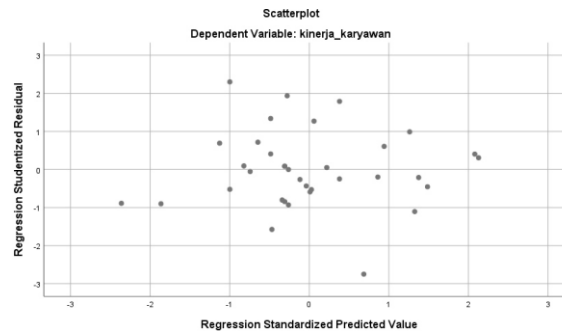
Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi yang perlu diperiksa dalam analisis regresi adalah kesamaan varians residual.

Oleh karena itu, dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, dan hasil pengamatannya ditampilkan padagambar berikut



Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol (0) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual cenderung konstan sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, analisis ini juga dipakai untuk menguji apakah hipotesis penelitian tersebut benar secara terpisah atau secara bersamaan. Hasil dari analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
			Std. Error	Beta
Model		B		
1	(Constant)	.099	2.500	
	gaya_kepemimpinan	.284	.134	.264
	Disiplin_kerja	.377	.153	.377
	kepuasan_kerja	.346	.156	.328

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26,2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel X, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0,099 + 0,284X_1 + 0,377X_2 + 0,346X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,284, yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,377, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,377 satuan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,346, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat sebesar 0,346 satuan. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi (Standardized Coefficients Beta), disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

dengan nilai beta sebesar 0,377, diikuti oleh kepuasan kerja sebesar 0,328 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,264. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja menjadi faktor yang paling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya pada Swalayan Sambi Group Kediri.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Dalam kegiatan operasional Swalayan Sambi Group Kediri, peran pemimpin sangat penting dalam mengoordinasikan pekerjaan, menjaga keteraturan pelaksanaan tugas, serta memastikan pelayanan kepada pelanggan berlangsung secara optimal. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, dukungan, dan bimbingan kepada karyawan akan mendorong terciptanya semangat kerja yang lebih tinggi serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumengkol et al. (2020), Maghfirah (2020), serta Andico dan Mahargiono (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan kerja swalayan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas operasional menuntut ketepatan, tanggung jawab, serta koordinasi yang baik antarpegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan sekaligus mendukung kelancaran proses operasional perusahaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Multazam et al. (2020), Maghfirah (2020), serta Budi dan Wahyuni (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan kerja swalayan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas operasional menuntut ketepatan, tanggung jawab, serta koordinasi yang baik antar pegawai, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan sekaligus mendukung kelancaran proses operasional perusahaan, temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian multazam et al, (2020), maghfirah (2020), serta Budi dan Wahyuni (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kepuasan kerja

dapat terbentuk melalui hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang nyaman, serta adanya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka akan muncul perasaan nyaman dan positif dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Andico dan Mahargiono (2022), Goni et al. (2021), serta Tanjung dan Mardhiyah (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor strategis dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain.

Kepemimpinan yang efektif berperan dalam memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan bertanggung jawab. Apabila ketiga faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal. Nilai Adjusted R Square sebesar 75,6% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Maghfirah (2020), Multazam et al. (2020), serta Andico dan Mahargiono (2022) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Sambi Group Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil sinergi antara penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, pelaksanaan disiplin kerja yang optimal, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Di antara ketiga variabel yang diteliti, disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks usaha ritel lokal, khususnya pada Swalayan Sambi Group Kediri. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar dilakukan pada sektor manufaktur, jasa, maupun instansi pemerintahan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa ketiga faktor tersebut juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor ritel lokal yang memiliki karakteristik operasional dan pelayanan yang khas. Selain itu, penelitian ini turut memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor ritel lokal yang masih relatif terbatas, sehingga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian yang sesuai dengan kondisi perusahaan ritel di Indonesia. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa karakteristik industri ritel yang menuntut interaksi langsung dengan konsumen memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal guna meningkatkan kualitas pelayanan serta mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan determinan utama dalam pembentukan kinerja karyawan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen Swalayan Sambi Group Kediri dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan kualitas kepemimpinan, penerapan disiplin kerja

secara konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Pengelolaan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sekaligus memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan industri ritel yang semakin kompetitif. Di samping itu, manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan serta dinamika lingkungan kerja. Upaya tersebut penting dilakukan untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun komitmen organisasi. Selain itu, penelitian mendatang dapat dilakukan pada objek dan sektor usaha yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat mengadopsi pendekatan mixed methods atau pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan variabel mediasi maupun moderasi dapat dipertimbangkan untuk mengkaji hubungan antarvariabel secara lebih kompleks sehingga menghasilkan temuan penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Meidamayanti, V.E. Leksono, PY dan Ratnanto, Sigit. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja di Swalayan Sambi Group Kediri*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri, 2026.
- [2] Handoko, H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2019.
- [3] Munandar, A.S. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2018.
- [4] Rizqika, M. et al., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, J. Manaj. Ritel. 4 (2023) 12-25.
- [5] Mangkunegara, A.A.A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2021.
- [6] Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2020.
- [7] Sari, R. D. Purnamasari, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Bandung*, J. Ris. Ekon. 3 (2021) 78-92.
- [8] Rachmawati, S. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret cabang Jakarta pusat*, J. Bisnis Ritel. 10 (2022) 55-68.
- [9] Lestari, W. N. Hidayat, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Ritel Surabaya*, J. Ilmu Manaj. 11 (2022) 143-156.
- [10] Muzaki, M.H. *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada PT Pos Indonesia Kota Kediri*, Simposium Manajemen dan Bisnis (SIMANIS) II, 2 (2023) 763-772.
- [11] Kuncorowati, L. Supardin, *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Ritel Modern*, J. Ris. Manaj. 12 (2024) 89-102.
- [12] Ardianto, T. et al., *Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, J. Ilm. Manajemen. 8 (2024) 201-215.
- [13] Siswanto, B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Sinar Baru, Bandung, 2019.
- [14] Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2021.
- [15] Putra, A. K. Dewi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, J. Manajemen. 9 (2020) 1120-1135.
- [16] Mariyani, R. N.L.P. Puspitawati, N.K. Purnawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD Made Carpenter Gianyar*, J. Ekon. Dan Bisnis. 5 (2023) 45-58.
- [17] Putri, D. A. R. W Leksono, . P. Y. dan S. Damayanti, "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Ferrari Jaya Group," *Management & Accounting Expose*, vol. 9, no. 1, hlm. 77-92, 2026.