



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DISTRIBUTOR TIENS SYARIAH INTERNASIONAL DI BOGOR

Abdul Ghofar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

abd.ghofars@gmail.com

Abstrak

Seiring dengan mencuatnya krisis kesehatan pasca pandemi, bisnis dibidang kesehatan menjadi salah satu solusi untuk tetap bisa bertahan hidup dan mampu bersaing dengan bisnis lainnya. Jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan model analisisnya regresi linier berganda. Penentuan sampel dilakukan dengan cara *Accidental Sampling* berjumlah 100 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 46,10% faktor-faktor kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 53,90% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Distributor Tiens Internasional Syariah Di Bogor dengan hasil analisis adalah $F_{hitung} = (29,185) > F_{tabel} = (2,70)$. Hasil Uji t menunjukkan variabel motivasi analisis t_{hitung} (2,074) dimana t_{tabel} (1,984), selanjutnya variabel disiplin kerja (5,688) maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Distributor Tiens Internasional Syariah Di Bogor, sedangkan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil t_{hitung} (0,050) dimana t_{tabel} (1,984) maka secara parcial variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Distributor Tiens Internasional Syariah Di Bogor.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Distributor

Abstract

Along with the rise of the post-pandemic health crisis, business in the field of Health is one solution to remain able to survive and be able to compete with other businesses. The type of research is quantitative research with data collection methods using questionnaires with multiple linear regression analysis model. Determination of the sample is done by means of Accidental Sampling amounted to 100 respondents, using multiple linear regression analysis. Regression test results showed that 46.10% of the performance factors of Tiens distributors in the Bogor area were explained by leadership style, motivation, and work discipline while the remaining 53.90% were explained by other factors that were not examined in this study. While the F test shows that the independent variables consisting of leadership style, motivation, and discipline simultaneously significantly affect the performance of Tiens International Syariah distributors in Bogor with the results of the analysis is $f\ count = (29.185) > F\ Table = (2.70)$. The results of the t-test showed variable motivation analysis t_{hitung} (2.074) where t_{table} (1.660), then the variable work discipline (5.688) then partially these variables significantly affect the performance of Tiens Syariah international distributors in Bogor, while the variable leadership style showed results t_{hitung} (0.050) where t_{table} (1.660) then parcial these variables do not significantly affect the performance of Tiens Syariah international distributors in Bogor.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Distributor Performance.

(*) Corresponding Author: Abdul Ghofar, abd.ghofar@gmail.com, 08111828667

INTRODUCTION

Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan dan disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki sikap yang baik guna dapat membantu perusahaan 2 di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini. Tidak terkecuali dengan perusahaan dengan konsep bisnis (*Multi Level Marketing*) atau biasa disebut MLM dengan sistem pemasaran penjualan langsung (*direct selling*) dimana pengembangan diri dari seluruh distributor yang menjalankannya sangat diperlukan untuk kemajuan dan peningkatan perusahaan. PT. SINGA LANGIT JAYA atau Tiens Internasional Syariah merupakan salah satu perusahaan yang berasal dari China yang berdiri pada tahun 1995, Tiens Group telah berubah dari perusahaan kecil yang dikelola secara pribadi dan berkembang menjadi sebuah perusahaan berskala internasional adanya penurunan omset di Stokis Tiens 102 Bogor dalam satu tahun terakhir yang di pengaruhi oleh kinerja distributor yang menurun dan keterbatasan penguasaan kemampuan memimpin tim dibawahnya. Stokis-stokis sebagai satuan terkecil disebuah daerah hendaknya lebih rajin mengadakan pelatihan-pelatihan khusus guna menambah wawasan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan dan mengelola bisnisnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi para distributor didalamnya perlu dimiliki guna meningkatkan produktivitas distributornya. Oleh sebab itu peneliti berpikir bahwa sangatlah perlu untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Distributor Tiens Internasional Syariah di Bogor.

Menurut Kotler dan Amstrong (2011:47) mengatakan bahwa kualitas produk adalah karakteristik dari produk dan jasa yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Menurut Kotler dan Keller dalam Daga (2017:35) mengatakan bahwa produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan ke dalam pasar untuk diperhatikan, dimiliki, dipakai atau dikonsumsi sehingga dapat memuaskan suatu keinginan atau kebutuhan pelanggan.

Menurut Syaiful Sagala (2018) Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya adalah menginspirasi dan memenangkan komitmen. Seperti apa posisi kepemimpinan dalam manajemen, menurut Thomlison (2004:118) tentu perlu dianalisis hasil-hasil penelitian para ilmuwan (*expert*) maupun pengalaman praktisi kepemimpinan dan manajemen dari perspektif ilmu pengetahuan dan landasan filsafat. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak 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 seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Sopian Tsauri (2013:177) Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya bila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Menurut Noni Ardian (2019) Motivasi (dorongan atau rangsangan) 4 dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realistis dapat dicapai. Motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagiseseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dan hal melaksanakan akan kegiatan – kegiatan tertentu.

Menurut R Supomo dan Eti Nurhayati (2019:133) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja (2020:9) SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Perfotmance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (2020:9) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)” Faustino Cardosa Gomes (2020:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METHODS

Bagian ini menjelaskan mengenai berbagai metode yang digunakan dalam penelitian. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel *Purposive sampling*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian dengan menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari metode pengukuran. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner (angket). Menurut (Sugiyono, 2019:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup/terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Populasi dalam penelitian ini adalah distributor Tiens di Bogor wilayah Kota dan Kabupaten Bogor. Adapun sampelnya peneliti ambil dengan menggunakan rumus Rao Purba (1996) yang mengatakan bahwa $n = 1.96^2 / (4 \times 0.1^2)$ dimana n jumlah sampel, Z tingkat kepercayaan dalam penentuan sampel 95% (1.96) dan moe margin off error, adalah tingkat kesalahan maksimal pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%.

Selanjutnya guna menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti, maka digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Distributor)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- b_1, \dots, b_3 = Koefisien regresi (konstanta) X_1, X_2, X_3
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Disiplin Kerja
- = Standar error

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2013:225)

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda yang tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Package For the Social Science* (SPSS). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi serta uji t (Uji Parsial).

RESULTS & DISCUSSION

Results

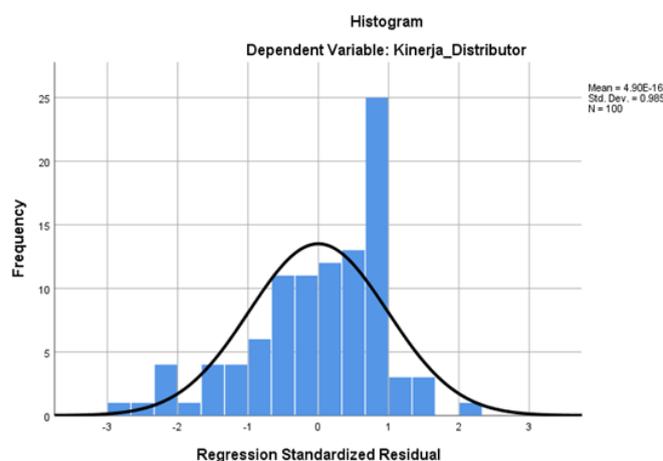
Dalam penelitian ini, seperti telah peneliti uraikan di atas sebelumnya bahwa digunakan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Terakhir dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi serta uji t (Uji Parsial).

1. Uji Kualitas Data

Pada uji kualitas data yang pertama yaitu uji validitas, tentunya bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka untuk uji kualitas data variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja kinerja distributor pelanggan maka semuanya dinyatakan valid karena semua r_{hitung} -nya diatas 0,3 semua. Demikian juga untuk uji reliabilitas, maka semua variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai cronbach α diatas 0,6 semua sehingga dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolinieritas maupun uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data itu normal atau tidak yang salah satunya dapat dilakukan dengan pendekatan histogram. Adapun hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

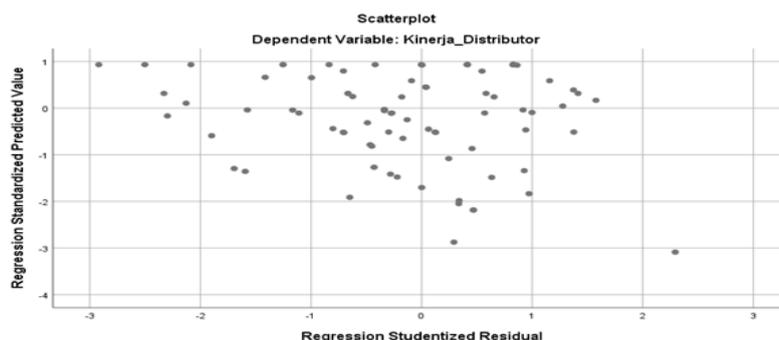
Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja distributor.

Setelah dinyatakan berdistribusi normal, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji multikolinieritas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya. Ada *rules of thumb* bahwa suatu model mengandung masalah multikolinieritas apabila model tersebut memiliki R^2 tinggi (misalnya diatas 0,8) tetapi tingkat signifikan variabel-variabel penjelasannya berdasarkan uji t statistik sangat sedikit. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 5 .

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	0.612	> 0,1	1.635	< 5
Motivasi	0.624	> 0,1	1.604	< 5
Disiplin Kerja	0.565	> 0,1	1.771	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas. Setelah dinyatakan normal dan tidak terjadi multikolinieritas, maka selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik, seperti dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja distributor berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis dengan urutan penyajian data meliputi persamaan regresi linier berganda, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 2 di bawah ini. Atas dasar tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.458	2.869		1.205	.231		
Gaya_Kepemimpinan	.009	.179	.005	.050	.960	.612	1.635
Motivasi	.310	.149	.194	2.074	.041	.624	1.604
Disiplin_Kerja	.789	.139	.559	5.688	.000	.565	1.771

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 3.458 + 0,009X_1 + 0,310X_2 + 0.789X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 3,458 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja distributor hanya sebesar 3,458.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,009 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja distributor juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,009 satuan dan sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,310 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, sementara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja distributor juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,310 satuan dan sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,789 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap kinerja distributor juga mengalami kenaikan sebesar 0,789 satuan dan sebaliknya.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak maka digunakan Uji F yang dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	514.469	3	171.490	29.185	.000 ^b
Residual	564.091	96	5.876		
Total	1078.560	99			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 29,185. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,70.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 29,185 >$ dari $F_{tabel} = 2,70$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja distributor Tiens wilayah bogor.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan di DAC Clothing Store Bogor maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	0.477	0.461	2.42403

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja_Distributor

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,461 atau 46,10%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor sebesar 46,10% sedangkan sisanya sebesar 53,90 dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja distributor Tiens. Adapun hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	α = 5%	
Gaya Kepemimpinan	0.050	< 1,984	0.960	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Motivasi	2.074	> 1,984	0.041	> 0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	5.688	> 1,984	0.000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,984. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor karena t_{hitung} (0,050) < t_{tabel} (1,984) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor karena t_{hitung} (2,074) > t_{tabel} (1,984) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor t_{hitung} (5,688) > t_{tabel} (1,984) serta nilai signifikasinya di bawah 0,05.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil tanggapan responden sebanyak 100 orang responden yang karakteristiknya terdiri dari 63% laki-laki dan 37% perempuan. Dengan rentan usia yang didominasi oleh kalangan usia

20 hingga 30 tahun sebanyak 52%, disampaikan bahwa terdapat dua variabel X (yaitu X₂ motivasi dan X₃ disiplin kerja) yang berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja distributor), dimana secara total untuk variabel motivasi, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2% menjawab tidak setuju, sebanyak 11% menjawab netral, sebanyak 28% responden menjawab setuju dan sebanyak 58% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,41% (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa motivasi di Tiens Wilayah Bogor sudah sangat baik dimata distributor. Variabel lainnya yaitu disiplin kerja sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2% menjawab tidak setuju, sebanyak 18% responden menjawab netral, sebanyak 32% responden menjawab setuju dan sebanyak 46% responden menjawab sangat setuju, sehingga dihasilkan angka penafsiran sebesar 4,60 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa disiplin kerja di Tiens Wilayah Bogor sudah sangat baik dimata distributor.

Hasil pengujian hipotesis diatas menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor. Berdasarkan penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Distributor Tiens di Bogor. Hal ini berarti penelitian ini sesuai dengan Rohim dalam Puspaningtyas (2015:27) motivasi dapat disimpulkan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi ini adalah sebuah alasan mengapa orang mau bergerak dan rela berkorban untuk mencapai tujuannya dalam hal ini impian para distributor. Seperti halnya jika distributor telah memiliki impian yang kuat dan merasa memiliki terhadap bisnisnya, maka cepat atau lambat tujuan yang dia tentukan diawal akan segera tercapai. Sedangkan variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Distributor Tiens di Bogor. Hal ini sesuai dengan penelitian Menurut Singodimedjo dalam Iradawaty, dkk (2021:44), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah besar kecilnya kompensasi, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Seperti pada saat para distributor sudah mematuhi segala peraturan kedisiplinan, ketepatan waktu pada saat hadir di seminar dan pelatihan, selalu menjalankan sistem dan langkah-langkah yang di sediakan oleh Tiens Bogor dan Support System One Vision maka kinerja distributor akan sangat baik dan cepat berkembang, tetapi jika faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti hak-hak distributor tidak ditunaikan dengan baik, maka tingkat kedisiplinan kerjanya akan menurun dan akan memperlambat kerjanya yang berujung pada kerugian perusahaan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,300$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 3.458 + 0,009X_1 + 0,310X_2 + 0.789X_3$. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted R Square* adalah 46,10% atau 0,461 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 43,90%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan menurut perhitungan analisis regresi ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Distributor. Secara teoritis menurut Wehrich dan Koontz mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, yakni seni atau proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau berusaha dengan sukarela dan bersemangat untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok, (2013:274). Hal ini menunjukkan bahwa Mentor yang berperingkat *8 belum mampu memberikan pengaruh yang kuat dalam membimbing tim dibawahnya padahal secara pengalaman dan kematangan seharusnya sudah mencapai kapasitas yang tepat sehingga berpengaruh terhadap kinerja distributor.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskansebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Wilayah Bogor.

REFERENCES

- Abdullah, M, SH., MM. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman: Aswaja Presindo, ISBN 10: 602-18652-3-5 ISBN 13: 978-602-18652-3-1.
- Adamy, M, SE., MM. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Penerbit Unimal Press.
- Alhusaini, A, dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Vol 4 No. 3 Tahun 2020. ISSN: 2614-3097.
- Ardian, Noni. (2019) *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. Vol. 4 No. 2 Juli 2019. ISSN: 22527-2772. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik.
- Elfanto. (2021). *B-Class*. Jakarta: Penerbit Wonderland Publisher, ISBN: 978-623-6274-60-6
- Harahap, D, S & Khair, Hazmanan (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88. ISSN 2623-2634. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kaswan. (2014). *Leadership And Teamworking*. ISBN 978-602-7825-77-2. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Mangkunegara, A, P, (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedelapan. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sagala, S. S.Sos., Mpd, (2018). *Pendekatan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Grup, ISBN: 978-602-422-322-9
- Sentono, T. ST., M.pd, (2019). *Pengembangan Model Kepemimpinan*. Klaten: Penerbit CV Citta Gracia, ISBN: 978-602-60393-1-6
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke Dua Puluh Satu*, Bandung:Alfabeta.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke 22 Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supomo R., & Eti, Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Yrama Widya. ISBN 978-602-277-724-3.
- Tsauri., S. (2013). *MSDM Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Jember: Penerbit STAIN Jember Press, ISBN: 978-602-8716-71-0.
- Zainal, V, R, Muliaman, DH, Mansyur, R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua belas. ISBN 978-979-769-739-6. Jakarta: Penerbit PT RAJAGRAFINDO PERSADA.