

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Impact of Laissez Faire Leadership Style and Communication on Employee Performance at Retail Companies in Sidoarjo, Indonesia

Dampak Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Retail di Sidoarjo, Indonesia

Anggreta Queen Lorena, Lorena@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Misti Hariasih, mistihariasih@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of laissez faire leadership style, work discipline and communication on the performance of the employees of PT. Trans Retail Sidoarjo partially and simultaneously and to find out the most significant influence among variables laissez faire leadership style, work discipline and communication. This study took 86 samples with non-probability sampling techniques, especially saturated sampling using multiple linear regression analysis and classic assumption tests with a SPSS version 18. This study uses quantitative methods, surveys and explanatory research. The results of this study indicate that there is an influence of laissez faire leadership style, work discipline and a communication simultaneously and partially on employee performance and the laissez faire leadership style variable is the most influential variable on employee performance.

Published date: 2019-11-21 00:00:00

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang berpengaruh dalam Pengembangan sebuah organisasi. Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa aset bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya yang berkualitas supaya tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya[1].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[2]. kinerja karyawan dianggap seperti apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan. untuk memuaskan pelanggan, perusahaan melakukan banyak upaya akan tetapi tidak memperhatikan kepuasan karyawan tetapi faktanya bahwa pelanggan tidak akan puas sampai karyawan puas. Karena jika karyawan puas maka mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan yang membuat pelanggan puas. Kinerja yang baik akan berdampak pada efektifitas pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai - nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin[3]. Gaya kepemimpinan *laissez faire* (bebas), dimana Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Ciri - ciri gaya kepemimpinan *laissez faire* (bebas): 1) Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksana pekerjaan kepada bawahan, 2) Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide, saran dan pendapat, 3) Pemimpin menyerahkan sepenuhnya pengambilan keputusan kepada bawahan, 4) Pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas - tugasnya dengan baik, 5) Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara - cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku[4] Ada 3 bentuk disiplin kerja yaitu: 1) Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. 2) Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. 3) Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain dilakukan secara langsung maupun melalui media. Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak maupun isyarat anggota tubuh[5]. fungsi komunikasi diantaranya yaitu : 1) Fungsi perintah, dimana komunikasi memperbolehkan setiap anggota organisasi untuk membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas suatu perintah. 2) Fungsi relasional, dimana komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan hubungan personal dengan anggota lain. 3) Fungsi manajemen ambigu, komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mengatasi dan mengurangi ke tidak jelasan yang melekat dalam suatu organisasi.

PT Trans Retail Indonesia atau Carrefour adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa retail/bergerak dibidang dagang yaitu hypermarket yang berasal dari perancis, Carrefour termasuk kedalam kelompok supermarket internasional. PT Trans Retail bermitra dengan lebih dari 4.000 pemasok dari seluruh Indonesia yang 70% dari jumlah tersebut termasuk dalam kategori Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Melalui Carrefour, para pemasok ini dapat memberikan akses kepada pelanggan ke puluhan ribu jenis produk yang 90% nya merupakan produk lokal. PT. Trans Retail Indonesia saat ini didukung oleh kurang lebih dari 107 gerai (paserba) yang tersebar di Indonesia. Salah satunya di Sidoarjo, PT. Trans Retail membuka gerai di Sidoarjo pada 20 Desember 2017. PT Trans Retail Sidoarjo ini mengusung konsep 4 in 1 dimana pengunjung diajak merasakan pengalaman berbelanja, bersantap, bermain dan menonton dalam satu tempat. PT Trans Retail Sidoarjo juga memberikan diskon sebesar 5% bagi pemegang kartu debit Bank Mega dan diskon 10% bagi pemegang kartu kredit Bank Mega untuk pembelian seluruh produk yang ada di dalam PT Trans Retail Sidoarjo.

Metode Penelitian

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Trans Retail Sidoarjo, dengan banyaknya tawaran menarik yang ditawarkan oleh PT Trans Retail Sidoarjo untuk menarik dan memuaskan pelanggan akan tercipta kinerja karyawan yang baik, akan tetapi ditemukan adanya indikasi kinerja yang kurang maksimal

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 5 (2019): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.2019.V5.308>

Article type: (Human Resource Management)

disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tingkat kedisiplinan yang rendah, sehingga terjadi *complain* dari beberapa pelanggan yang merasa tidak puas dalam pelayanan yang diberikan karyawan.

Lokasi penelitian berada di PT Trans Retail, Jl Mayjend Sungkono Pagerwojo Sidoarjo. *Sampling* khususnya *sampling* jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan *sample*.

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah[6].

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X1)	X1_1	,746	0,2120	Valid	
	X1_2	,809	0,2120	Valid	
	X1_3	,759	0,2120	Valid	
	X1_4	,738	0,2120	Valid	
	X1_5	,538	0,2120	Valid	
	Disiplin kerja(X2)	X2_1	,764	0,2120	0,2120
		X2_2	,780	0,2120	0,2120
		X2_3	,635	0,2120	0,2120
		X2_4	,677	0,2120	0,2120
		X2_5	,594	0,2120	0,2120
	Komunikasi(X3)	X3_1	,729		,729
		X3_2	,669		,669
		X3_3	,571		,571
		X3_4	,650		,650
		X3_5	,576		,576
	Kinerja karyawan (Y)	Y_1			Y_1
		Y_2			Y_2

			Y_3
			Y_4
			Y_5

Table 1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas di atas instrument dikatakan valid Bila hasil korelasi r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf sig. 0,5 dikatakan valid dan apabila nilai r hitung lebih kecil r tabel pada taraf sig. 0,5 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid [7]. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas adalah suatu instrumen yang dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument yang reliabel diambil beberapa kalipun hasilnya tetap sama [8].

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan laissez faire	0,794	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,773	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,627	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,720	0,6	Reliabel

Table 2. Uji Reliabilitas

Dari semua variabel nilai koefisienya *Cronbach Alpha* melebihi 0,60 artinya kuisioner dapat digunakan atau **Reliabel**[8].

Gambar1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga data dinyatakan **berdistribusi Normal**.

Variabel	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Kinerja karyawan *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja karyawan * Disiplin kerja	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja karyawan * Komunikasi	0,000	Sig. < 0,05	Linear

Table 3. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil *test for linearity* nilai *linearity* semua variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) menunjukkan nilai < 0,05. Artinya hubungan antar variabel x terhadap variabel y **bersifat Linear**.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B		Std. Error	Beta	Tolerance

1	(Constant)	-3,711	2,168	-1,711	,091	
	Gaya Kepe mimpinan Laissez Faire	,492	,053	,605	9,255	,000
	Disiplin kerja	,271	,056	,316	4,826	,000
	Komunikasi	,442	,076	,382	5,848	,000

Table 4. Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 1,008 (<10), variabel disiplin kerja sebesar 1,014 (<10) dan variabel komunikasi sebesar 1,007 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini **bebas dari multikolinieritas**.

Tabel 5.

Model Summary b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,808a	,652	,639	1,258	,652	51,249	3	82	,000	1,800

Table 5. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 1,867. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $du < d < 4 - du$ atau $1,7221 < 1,800 < 2,2779$ **tidak terjadi autokorelasi**.

Gambar2. Uji Heteroskedasitas

Pada gambar *scatterplot* terlihat bahwa data yang menyebar tersebar secara acak baik diatas, dibawah dan disekitaran angka 0 serta data menyebar tidak membentuk pola sehingga model regresi ini **tidak terjadi Heteroskedastisitas**.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-3,711	2,168	-1,711	,091		
	Gaya Kepe mimpinan Laissez Faire	,492	,053	,605	9,255	,000	,992
	Disiplin kerja	,271	,056	,316	4,826	,000	,986
	Komunika si	,442	,076	,382	5,848	,000	,993

Dependent Variable: Kinerja karyawan Sumber : Output data SPSS, 18.0

Table 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ ($Y = -3,711 + 0,492 X_1 + 0,271 X_2 + 0,442 X_3$)

1. Analisis Regresi Linear Berganda

2. Pengujian Hipotesis

1. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,214	3	81,071	51,249	,000a
	Residual	129,716	82	1,582		
	Total	372,930	85			
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja						
Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Table 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 51,249 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,72. Sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $51,249 > 2,72$ dan tabel yang ada diatas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan laissez faire (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Uji Simultan (Uji F)

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8.

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B					Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3,711		2,168	-1,711	,091	
	Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	,492	,053	,605	,605	9,255	,000
	Disiplin kerja	,271	,056	,316	,316	4,826	,000
	Komunikasi	,442	,076	,382	,382	5,848	,000

Table 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 9,255 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $9,255 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,826 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari

t_{tabel} yaitu $4,826 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 5,848 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,848 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Model Summary b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,808a	,652	,639	1,258	,652	51,249	3	82	,000	1,800	
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja											
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan											

Table 9. Hasil Uji R (Uji Koefisien Korelasi Berganda)

Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,808(80,8%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sangat kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

1. Uji Korelasi Berganda (Uji R)
2. Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,808a	,652	,639	1,258	,652	51,249	3	82	,000	1,800	
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja											
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan											

Table 10. Hasil Uji Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan tabel uji R square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,652 atau sebesar 65,2% sehingga Gaya Kepemimpinan Laissez Faire(X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Dan sisa 34,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwagaya kepemimpinan *laissez faire*, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan membentuk individu yang disiplin dan mengerti akan tanggung jawabnya juga komunikasi yang baik kan antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan lain pada PT Trans Retai Sidoarjo divisi Deptstore. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan *laissez faire*, disiplin kerja dan komunikasisecara bersama - sama, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja baik serta komunikasi antar pimpinan dan karyawa baik, maka kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia akan meningkat. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh [9] yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian dari [10] yang membuktikan bahwa disiplin kerjaberpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh penelitian dari [11] dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga dapat dinyatakan bahwa cara pimpinan memimpin sudah memberikan kebijakan yang baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin baik juga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* bisa memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Trans Retail Indonesia karena pemimpin telah memberikan kebijakan yang baik pada karyawan, pimpinan memberikan masukan pada karyawan supaya karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [12] membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan keada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai tersebut.

Hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia karena disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan mengutamakan kedisiplinan, maka tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kemampuan dan waktunya digunakan secara sungguh-sungguh tanpa bermalas-malasan, karyawan juga taat dalam aturan yang diterapkan perusahaan, pemimpin juga ikut serta dalam pengendalian kedisiplinan karyawan, kerelaan karyawan dalam menjalankan kinerjanya dan juga komitmen yang tinggi tertanam dalam individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya.

Hasil analisis data membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan pada PT Trans Retail Indonesia dapat dinyatakan bahwa semakin baik komunikasi dalam setiap pekerjaan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik kontribusi komunikasi maka semakin memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pemahaman pesan dan arahan dari atasan tersampaikan dengan baik, kesenangan dalam penyampaian pesan kepada atasan maupun karyawan lain, komunikasi juga mempengaruhi sikap dari penerima pesan, dan sebagai pembina hubungan antar karyawan dan atasan, dan komunikasi juga menentukan tindakan antara kedua belah pihak. Komunikasi yang tinggi memudahkan karyawan bekerja dengan hasil yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [11] bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi dalam suatu perusahaan akan mendorong kinerja karyawan, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi dapat memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi dengan cara menyampaikan informasi. Sehingga kesalahan dalam pekerjaan akan semakin berkurang karena setiap permasalahan dapat dikomunikasikan dengan baik.

1. **Hipotesis Pertama : gaya kepemimpinan *laissez faire* , disiplin kerja dan komunikasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan**
2. **Hipotesis Kedua : Gaya kepemimpinan *laissez faire* Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**
3. **Hipotesis Kedua : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**
4. **Hipotesis Kedua : Komunikasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**
5. **Hipotesis Ketiga : Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga dapat dinyatakan bahwa cara pimpinan memimpin sudah memberikan kebijakan yang baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin baik juga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* bisa memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan pimpinan telah memberikan dorongan kepada karyawan yaitu pemimpin memberikan kebebasan penuh terhadap penyelesaian kerja bawahan, pemimpin memberikan komentar atau masukan pada bawahannya, hubungan antara pimpinan dan bawahan tidak terdapat kesenjangan atau perbedaan status, pimpinan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [12] membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan keada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.
2. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.
3. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, Disiplin Kerja, dan Komunikasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja PT Trans Retail Sidoarjo divisi Deptstore adalah Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Sebagaimana dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa hal yang dijadikan saran bagi peneliti

selanjutnya dan bagi perusahaan demi terciptanya kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Penambahan jumlah sampel dalam penelitian selanjutnya juga diperlukan agar di dapat hasil yang lebih akurat dan lebih baik.
2. Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* yang mempunyai pengaruh paling signifikan, ada baiknya jika perusahaan diharapkan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan bagaimana caranya untuk memimpin yang lebih baik lagi dengan begitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

References

1. Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
2. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
3. Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. Cetakan ke-2, PT. Raja Grafindo Persada.
4. Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
5. Mangkunegara, A Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
6. Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
7. Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
8. Santoso. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: Gramedia.
9. Leoni, Citra dkk. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. Jurnal EMBA. Vol.2 No. 1
10. Srimiatun, Triana Prihatinta. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Journal Epicheirisi. Vol. 1 No. 1.
11. Ilham Arizal, Sutopo, Anggraeni Rahmasari. 2017. Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Jurnal Manajemen Branchmark Vol. 3 Issue 3.
12. Talahatu, Imelda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire) Terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. Jurnal Ekonomi. Vol. IX No. 1