

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALDS PONDOK AREN TANGERANG

Suhendar¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹hendarfakot06@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at Mcdonalds Pondok Aren Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used Slovin sampling and the sample obtained in this study was 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are a discussion of the influence of leadership style (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y), as follows: leadership style (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 12.614 + 0.645 X1$, the correlation coefficient value is 0.600 where the value is in the interval 0.600-0.799, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 35.9%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or (value $5.190 > 2.010$). Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, this shows that there is a significant influence between leadership style (X1) on employee performance (Y). Work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 15,954 + 0.473 X2$ The determination value is 31.7%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or ($4.719 > 2.010$). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline (X2) on employee performance (Y). Leadership style (X1) and work discipline (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 10.711 + 0.438X1 + 0.212 X2$. The correlation coefficient value is 0.621 where the value is in the interval 0.600-0.799, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 38.6%. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or ($14,757 > 3,200$). Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between leadership style (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Mcdonalds Pondok Aren Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan slovin sampling dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut: gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,614 + 0,645 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 35,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,190 > 2,010$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X2) berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,954 + 0,473 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,400-0,599, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 31,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,719 > 2,010$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10,711 + 0,438X1 + 0,212 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 38,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,757 > 3,200$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang fast food. Mcdonalds Pondok Aren Tangerang berdiri

pada tahun 16 Oktober 2017 yang dinaungi PT Rekso Nasional Food. Gaya kepemimpinan pada Mcdonalds Pondok Aren Tangerang adalah visioner. kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang melihat visi ke depan dan mengambil langkah untuk mewujudkannya. Pada dasarnya, orang dengan gaya kepemimpinan ini akan selalu melihat apa saja potensi perusahaan atau organisasi yang tidak dilihat oleh orang lain. Lalu, ia akan menciptakan ide-ide brilian yang memungkinkan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor. Kendati demikian, banyak yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan ini tidak terlalu efektif untuk diterapkan di dalam perusahaan atau organisasi. Pasalnya, anggota timnya akan kebingungan untuk menentukan prioritas yang harus diselesaikan karena ide-ide yang selalu muncul dari pemimpin visioner. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin visioner untuk menyeimbangkan dirinya dengan orang-orang di sekeliling mereka. Pada intinya, kepemimpinan visioner cukup efektif diterapkan jika ia mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerjanya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang digunakan pemimpin mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Interaksi yang dilakukan dua orang atau lebih dalam sebuah perusahaan, dimana dua orang tersebut adalah pimpinan dan bawahannya. Keduanya akan menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama demi tercapainya tujuan utama perusahaan. Gaya kepemimpinan juga merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan di
Mcdonalds Pondok Aren Tangerang

Pertanyaan	Kemampuan	Jumlah Jawaban
Menurut anda, gaya kepemimpinan apa yang paling harus ada di Mcdonalds Pondok Aren Tangerang?	Komunikasi	5
	Pengambilan keputusan	6
	Motivasi	4
	Pembinaan dan Pengembangan	2
	Integritas dan Etika	3
Total		20

Sumber : Hasil Pra-Survei Peneliti 2023, diolah

Pra-survei dilakukan kepada 20 responden acak dengan menggunakan google form. Para responden hanya boleh memilih jawaban 1 (satu) sesuai dengan experience mereka. Berdasarkan hasil diatas, didapatkan bahwa rata-rata responden

memilih pengambilan keputusan, hal ini tentunya harus menjadi perhatian khusus terutama pada pihak Mcdonalds Pondok Aren Tangerang. Pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara bijaksana dan adil untuk semua pihak, tanpa pandang bulu.

Selain gaya kepemimpinan, aspek yang menentukan lainnya adalah kedisiplinan, kedisiplinan merupakan pokok dasar masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan. Dengan adanya kedisiplinan yang tercermin dari setiap karyawan, berarti karyawan tersebut dapat mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin agar terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karna itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang ditegakkan sepenuhnya kesadaran dan keadaan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut data tingkat absensi di McDonalds Pondok Aren Tangerang mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2022.

Tabel 1.2

Data Absensi di McDonalds Pondok Aren Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja dalam Satu Tahun	Izin	Sakit	Tanpa Ket	Jumlah Hadir (%)	Jumlah Tidak Hadir
2020	50	260 hari kerja	37	26	9	188 (72,30%)	72 (27,70%)
2021	50		37	47	7	169 (65,0%)	91 (35,0%)
2022	50		41	34	11	174 (66,92%)	86 (33,08%)

Sumber : McDonalds Pondok Aren Tangerang

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak stabil, hal ini terlihat dari fluktuasi absensi selama 3 tahun. Jumlah kehadiran pada tahun 2020 berjumlah 188 atau sebesar 72,30%, tahun 2021

berjumlah 169 atau sebesar 65% dan tahun 2022 berjumlah 174 atau sebesar 66,92%. Ketidakhadiran karyawan sangat penting, karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pengabaian pekerjaan atau tugas. Absensi karyawan yang rendah tentunya akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sehingga mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Strategi peningkatan kinerja merupakan suatu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapainya. Agar strategi peningkatan kinerja berhasil, perusahaan perlu memahami tujuan kerja, peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak

adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 1.3

Data Penilaian Kinerja Mcdonalds Pondok Aren Tangerang

No	Komponen Penilaian	Jumlah Pencapaian Pengukuran		
		Target	Capaian	Kriteria
1	Kualitas	100%	72%	Cukup
2	Kuantitas		68%	Cukup
3	Tanggung Jawab		65%	Kurang
4	Pelaksanaan Tugas		75%	Cukup
5	Kerjasama Team		63%	Kurang
Rata-Rata			65%	Kurang

Sumber : McDonalds Pondok Aren Tangerang

Berdasarkan data diatas, hasil penilaian kinerja karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang masih dirasa kurang dalam berbagai aspek, terutama pada kerjasama team, tanggung jawab dan kuantitas pekerjaan. Kinerja karyawan yang menurun akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya selama suatu periode waktu. Ketika organisasi atau institusi mengimplementasi-kan rencana tersebut selalu berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rachmawati Madjid, Taufik Hidayanto Media Manajemen Jasa Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017 ISSN 2502- 3632 (Online) ISSN 2356- 0304 (Paper) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner penelitian. Riset ini menyebarkan kuisioner terhadap 37 responden, yaitu karyawan dari PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter. Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus, yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian

dilakukan dengan berberapa tahapan. Tahapan pertama adalah menggali teori dari pustaka dan pengumpulan data dari objek yang di riset. Tahapan kedua, mengumpul-kan data primer melalui kuisioner penelitian. Tahapan ketiga, uji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Tahapan keempat, tahapan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi berganda baik untuk pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Tahapan kelima, melihat moderasi dari variabel moderating, mampu atau tidak memperkuat pengaruh dari variabel independen terhadap variable dependen. Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa secara parsial dan secara simultan, variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, moderasi dari Kepuasan Kerja, mampu memperkuat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aden Prawiro Sudarso, Universitas Pamulang (2020) Jenius Vol. 3, No. 2 P ISSN : 2581-2769 e ISSN : 2598-9502 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh thitung > ttabel atau (6,527 > 1,989), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung > t tabel atau (8,165 > 1,989) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Uji hipotesis simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan

koefisien determinasi sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,289 > 2,720$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh. Ilham, Universitas Halu Oleo Kendari (2020) Vol. 5 No. 1, Januari 2020, Hal: 1-7 ISSN-e2502- 275255 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Untuk mencapai tujuan penelitian, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain analisis jalur. Sampel penelitian sebanyak 44 karyawan yang diambil secara acak proporsional dari 77 staf/karyawan pada masing-masing bagian Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh total motivasi kerja sebesar 23,83 persen yang terdiri atas: pengaruh langsung sebesar 14,52 persen, dan berpengaruh melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 20,34 persen. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen. Secara total motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,60 persen. Hasil tersebut merekomendasikan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Mahaputra Adipradana Andriyani, Universitas Diponegoro (2021) Volume 10 Nomor 1, Tahun 2021, Halaman 1 -13 ISSN (Online) 2337-3792 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Analisis data penelitian menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel moderating variabel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan disiplin kerja motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini

adalah kinerja karyawan. variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan CV Batik Wahyu Kencana di Kota Pekalongan. Pembelajaran digunakan populasi 85 responden Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Analisis data penelitian menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh efek positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan, maka kepuasan kerja dapat memoderasi disiplin kerja yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga bisa motivasi kerja sedang yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan.

Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraning tyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwirido tjahjono, UPN "Veteran" Jawa Timur (2021) Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 12 No. 2, Agustus 2021, Hal. 99-108 P-ISSN: 2088-9372 E-ISSN: 2527-8991 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusa-haan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan

E.Nurzaman AM, Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Mahnun Mas'adi, Ali Maddinsyah, Universitas Pamulang, 2021 JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502 Pengaruh Kedisiplinan dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,371 > 1,985)$. Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,9%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,496 > 1,985)$. Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,187 + 0,276X_1 + 0,401X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,506 > 2,700)$.

Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata, Universitas Pamulang, Volume 1, Nomor 2, April 2021 e ISSN : 2776-1568 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,996 > 2,002)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, uji hipotesis

diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,652 > 2,002)$. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X_1 + 0,322X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,339 > 2,770)$.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,660	0,278	Valid
2	0,620	0,278	Valid
3	0,879	0,278	Valid
4	0,789	0,278	Valid
5	0,666	0,278	Valid
6	0,867	0,278	Valid
7	0,879	0,278	Valid
8	0,789	0,278	Valid
9	0,666	0,278	Valid
10	0,867	0,278	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu sebesar 0,278.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,835	0,278	Valid
2	0,789	0,278	Valid
3	0,851	0,278	Valid
4	0,619	0,278	Valid
5	0,425	0,278	Valid
6	0,722	0,278	Valid
7	0,379	0,278	Valid
8	0,646	0,278	Valid
9	0,735	0,278	Valid
10	0,722	0,278	Valid
11	0,640	0,278	Valid
12	0,378	0,278	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X2) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu sebesar 0,278.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,552	0,278	Valid
2	0,678	0,278	Valid
3	0,819	0,278	Valid
4	0,591	0,278	Valid
5	0,770	0,278	Valid
6	0,656	0,278	Valid
7	0,311	0,278	Valid
8	0,768	0,278	Valid
9	0,400	0,278	Valid
10	0,769	0,278	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu sebesar 0,278.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,925	10	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,877	12	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,824	10	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil 4.11, menunjukkan bahwa variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,925, variabel disiplin kerja (X2) 0,877 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,824.

c. Uji Asumsi Klasik 1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.07774717
Most Extreme Differences	Absolute	0.130
	Positive	0.108
	Negative	-.130
Test Statistic		0.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.344 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,344 $> 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	10.711	5.339		2.006	0.051		
Gaya Kepemimpinan	0.438	0.191	0.407	2.295	0.026	0.415	2.407
Disiplin Kerja	0.212	0.149	0.252	1.419	0.162	0.415	2.407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.13 diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,415 dan disiplin kerja sebesar 0,415, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,407 serta variabel disiplin kerja sebesar 2,407 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
 Pedoman Autokorelasi Uji Durbin Watson (DW Test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Gangguan Autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak Ada Gangguan Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Gangguan Autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)
 Berikut ini adalah hasil uji Durbin Watson yang diolah dengan SPSS (Statistical Program for Social Science) :

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.621 ^a	0.386	0.360	4.164	2.021

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,021 dan sesuai pada pedoman uji Durbin-Watson nilai 2,021 ada diantara 1,550 – 2,460 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak ada autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.848	3.434		1.703	0.095
Gaya Kepemimpinan	-.192	0.123	-.346	-1.567	0.124
Disiplin Kerja	0.105	0.096	0.240	1.090	0.281

a. Dependent Variable: Abs_Res
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16, maka menjelaskan bahwa hasil dari kedua variabel diatas dengan menggunakan metode uji glejser diperoleh nilai signifikansi > 0,01 sehingga dapat diartikan data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	12.614	5.223			2.415	0.020
Gaya Kepemimpinan	0.645	0.124	0.600		5.190	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 12,614 + 0,645 X1$

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	15.954	5.036			3.168	0.003
Disiplin Kerja	0.473	0.100	0.563		4.719	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 15.954 + 0.473 X2$.

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	10.711	5.339			2.006	0.051
Gaya Kepemimpinan	0.438	0.191	0.407		2.295	0.026
Disiplin Kerja	0.212	0.149	0.252		1.419	0.162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat

diperoleh persamaan regresi $Y = 10,711 + 0,438X_1 + 0,212X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	0.600**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0.600**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,600 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0.563**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0.563**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,563 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.25
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 dan X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.621 ^a	0.386	0.360	4.164

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.600 ^a	0.359	0.346	4.207

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Data tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,359 atau 35,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan sebesar 35,9% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.563 ^a	0.317	0.303	4.345

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Data tabel 4.27 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,317 atau 31,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan sebesar 31,7% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sisanya sebesar 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.621 ^a	0.386	0.360	4.164

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Data tabel 4.28 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,386 atau 38,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan sebesar 38,6% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan 61,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.614	5.223		2.415	0.020
GAYA KEPEMIMPINAN	0.645	0.124	0.600	5.190	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,190 > 2,010) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.954	5.036		3.168	0.003
Disiplin Kerja	0.473	0.100	0.563	4.719	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,719 > 2,010) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Simultan (F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	511.647	2	255.823	14.757	0.000 ^b
Residual	814.773	47	17.336		
Total	1326.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data SPSS diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (14.757 > 3,200), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan McDonalds Pondok Aren Tangerang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,614 + 0,645 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 35,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,190 > 2,010). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan McDonald's Cabang Pondok Aren Tangerang.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15.954 + 0.473 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 31,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,719 > 2,010). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's Cabang Pondok Aren Tangerang.

- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,711 + 0,438X1 + 0,212X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,621 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 38,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (14.757 > 3,200). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's Cabang Pondok Aren Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- [2] Afandi.P, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha. *Jurnal Bisnis Kolega(JBK)*. Volume 5. No.2. Hal. 2621-8291. <https://ejournal.pmcj.ac.id/index.php/jbk/article/view/37/16>.
- [3] Ansory, H.A. F, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/891/>.
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- [5] Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. 4(3), 235–244.
- [6] Bambang Wahyudi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- [7] Edy Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [8] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [9] Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- [10] Hasibuan, Malayu. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Hasibuan, Malayu. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- [12] Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [13] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [14] Hendra, Sugiaty T, Sari Dewi M. 2018. “Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Wawasan manajemen*. Volume 6. No. 1. Hlm. 10-25
- [15] Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. 6, 21.
- [16] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [17] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Cetakan 9. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- [18] Molan, Benjamin, A.Rusli. (2017). *Manajemen Pemasaran (Jilid 2 Edisi Millenium)*, Jakarta: Perihallindo.
- [19] Nurjaya, N., et al (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.