

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S EMERALD BINTARO TANGERANG SELATAN

Muhammad Husni Mubarak¹, Lily Setyawati Kristianti²

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02521@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on labor productivity either partially or simultaneously at McDonald's Emerald Bintaro, South Tangerang City. The analytical method used in this research is validity test, reliability test, classic hypothesis test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, the coefficient of determination test, the t-test and the f-test. The population of this study consisted of employees of McDonald's Emerald Bintaro. Using a saturated sample of 85 respondents. The results of this study based on the coefficient of determination show that leadership style and work discipline have a contribution to labor productivity of 66.2% while the remaining 33.8% are other unexamined variables. The results of the study show a multiple linear regression equation $Y = 3.246 + 0.308(X1) + 0.616(X2)$, which means that even without the influence of Leadership Style ($X1$) and Work Discipline ($X2$), employees still have a productivity level of 3,246. The value of the correlation coefficient of leadership style on labor productivity is 0.674, which means that the two variables have a strong level of relationship, the value of correlation coefficient of labor discipline on labor productivity is 0.785, which means that the two variables have a strong level of relationship. The results of the test of the simultaneous effect of the independent variable on the dependent variable obtained the value of $F_{count} = 80,372 > F_{table} = 3.11$, so H_0 was rejected and H_a was accepted. It can therefore be concluded that there is a significant influence between leadership style and work discipline on employee productivity at McDonald's Emerald Bintaro.

Keywords: leadership style; work discipline; work productivity employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada karyawan McDonald's Emerald Bintaro Kota Tangerang Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Metode yang digunakan adalah Metode Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan McDonald's Emerald Bintaro. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 85 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 3.246 + 0.308(X1) + 0.616(X2)$, artinya meskipun tanpa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ($X1$) dan Disiplin Kerja ($X2$), maka karyawan tetap memiliki tingkat produktivitas sebesar 3.246. Nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,674 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,785 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai nilai Fhitung = 80.372 > nilai Ftabel = 3,11, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan McDonald's Emerald Bintaro.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinannya didalam suatu organisasi seperti yang terjadi pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan muncul berbagai permasalahan, antara lain terkait gaya kepemimpinan, terutama masih minimnya keterbukaan atau transparansi informasi dan diskusi antara atasan dan bawahan, Disiplin kerja yang masih kurang, serta minimnya dorongan dalam menanggapi suatu permasalahan berdampak terhadap semangat dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menurunkan Produktivitas kerja karyawan.

Kenyataannya setiap karyawan dalam sebuah perusahaan harus senantiasa dibina, dibimbing, diarahkan, dididik dan sebagainya agar memiliki semangat bekerja dan diharapkan mampu berprestasi. Kepemimpinan yang berhasil bergantung pada perilaku keterampilan dan tindakan yang tepat, bukan pada ciri pribadi (Sunnyoto, 2012:35).

Latar Belakang Pemimpin McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan

Pernyataan	Jumlah Responden				Jumlah
	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	
Usia					
Pengambilan keputusan oleh Pimpinan yang sering dilakukan secara sepihak dikarenakan faktor usia yang tidak beda jauh dengan karyawan	25	62,50%	15	37,50%	40
Tingkat emosional Pemimpin yang masih belum stabil dalam pengambilan keputusan	30	75%	10	25%	40
Pendidikan					
Penyusunan strategi yang kurang tepat dikarenakan tingkat pendidikan Pemimpin	26	65%	14	35%	40
Lama Bekerja					
Lama masa bekerja Pimpinan mempengaruhi pengambilan keputusan secara otoriter	30	75%	10	25%	40
Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan	15	37,50%	25	62,50%	40

Sumber : Hasil olah data peneliti pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan (2020)

Dapat dilihat dari tabel diatas yang merupakan data pra survey dari variabel gaya kepemimpinan. Pada pernyataan pertama terkait pengambilan keputusan yang sering kali diambil secara sepihak dikarenakan usia pimpinan yang berjarak tidak jauh dari usia karyawan sebesar 62,50% yang menandakan karyawan setuju akan pernyataan tersebut. Kemudian dengan tingkat emosional pemimpin yang masih belum stabil dengan jumlah 75%. Dan pada tabel Pendidikan bahwa

penyusunan strategi yang masih belum tepat sasaran dikarenakan tingkat Pendidikan pimpinan dengan jumlah presentase 65%. Lalu pada tabel lama bekerja pada pernyataan masa bekerja pimpinan yang sudah cukup lama akan mempengaruhi keputusan yang diambil secara otoriter atau sepihak dengan jumlah presentase 75% dan 62,50% karyawan menjawab tidak pada pernyataan pimpinan yang selalu terbuka menerima saran kritik dari karyawan, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih belum bisa terbuka dan menerima saran dari karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. 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. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan menunjukkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna dan juga dengan hadir tepat waktu juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpu dari data tahun 2016-2020, sebagai berikut :

Data Kedisiplinan Karyawan McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan Tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumlah		Absensi				Jumlah	Persentas (%)
	Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Tidak Mengenal Atribut	Alpha	Istirahat Melebihi Batas Waktu		
2016	85	300	13	15	17	15	60	20,0%
2017	85	300	16	14	15	18	63	21,0%
2018	85	300	15	18	15	18	66	22,0%
2019	85	300	17	20	14	16	67	22,3%
2020	85	300	18	22	17	16	73	24,3%
Rata-rata			15,8	17,8	15,6	16,6	64,8	21,92%

Sumber: Data primer diolah McDonald's Emerald Bintaro Tangerang selatan, 2020

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dari segi kehadiran, pada tahun 2016 terdapat total kasus sebanyak 60 kasus dengan persentase 20,0% dari jumlah hari kerja dalam setahun, selanjutnya pada tahun 2017 terdapat total kasus sebanyak 63 kasus dengan persentase 21,0% dari jumlah hari kerja dalam setahun, kemudian pada tahun 2018 terdapat total kasus sebanyak 66 kasus dengan persentase 22,0% dari jumlah hari kerja dalam setahun, kemudian pada tahun 2019 terdapat total kasus sebanyak 67 kasus dengan

persentase 22,3% dari jumlah hari kerja dalam setahun, dan pada tahun 2020 terdapat total kasus sebanyak 73 dengan persentase 24,3% dari jumlah hari kerja dalam setahun. Dan dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 5 tahun untuk persentase point kasus keterlambatan, tidak mengenakan atribut, alpha, dan istirahat melebihi batas waktu itu rata-rata sebesar 21,92%.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap produktivitas lembaga tersebut. Produktivitas yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2017:612) berpendapat "Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan".

Dengan demikian perkembangan karyawan dapat dilihat dari keseriusan seorang karyawan dalam bekerja dan cara pemimpin untuk memotivasi serta menjadi teladan untuk karyawannya. McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan menilai Produktivitas karyawan berdasarkan pada hasil penjualan dengan membandingkan jumlah target penjualan dengan pencapaian setiap tahunnya. Berikut ini tabel tentang target dan realisasi produksi di McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan dari tahun 2016-2020 :

Data Penjualan McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Aktual	Perkembangan	
	Penjualan(Rp)	Realisasi(Rp)	Selisih(Rp)	Pencapaian(%)
2016	3.000.000.000	2.591.831.780	- 408.168.220	83,3%
2017	4.200.000.000	3.770.871.450	- 429.128.550	89,7%
2018	5.000.000.000	4.600.553.300	- 399.446.700	92,0%
2019	5.600.000.000	4.895.543.680	- 704.456.320	87,4%
2020	6.200.000.000	5.300.274.000	- 899.726.000	85,4%

Sumber : Personalia McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan, 2020

Berdasarkan informasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, pencapaian penjualan pada tahun 2016 sebesar Rp.2.591.831.80 dan hanya mencapai 83,3% dari target yang ditetapkan. lalu Pada tahun 2017 pencapaian penjualan mengalami kenaikan menjadi Rp.3.770.871.450 dan mampu mencapai 89,7% dari target, kemudian pada tahun 2018 pencapaian penjualan mengalami kenaikan kembali sebesar Rp.4.600.553.300 dan mampu mencapai 92,0% dari target pada tahun tersebut. Lalu pada tahun 2019 pencapaian penjualan mengalami penurunan sebesar Rp.4.895.543.680 dengan pencapaian persentase hanya sebesar 87,4% dari target. Dan pada tahun 2020 pencapaian penjualan menurun Kembali sebesar Rp.5.300.274.000 dengan persentase sebesar 85,4%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan. Goverd Adler Clinton Rompas, Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978 – 1987, ISSN 2303-1174 Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan kabupaten minahasa Tenggara Metode kuantitatif Tipe Asosiatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepi Kusumayanti, Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Volume 7 No. 2 Tahun 2020, P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499 Pengaruh motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam Metode Kuantitatif Tipe Asosiatif Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah.

Maudy Rosalina, Jurnal Ekonomi Bisnis , Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Volume 10 Nomor 1 (2020),p- ISSN (2088-219X) e- ISSN (2716-3830 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Metode kuantitatif Tipe Asosiatif Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Aurelie A.W. Sasue, Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 1445-1454, ISSN 2303-1174 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara Metode Kuantitatif Tipe Asosiatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada pemimpin agar dapat mengevaluasi dan memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jasmani, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (5360), p-ISSN 2621 –797X ; e- ISSN 2746-6841 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bringin Life Di Jakarta Metode Kuantitatif Tipe Asosiatif Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002). Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas karyawan sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,111 > 2,002)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,320 + 0,397X_1 + 0,349X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,581 > 2,770)$.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Adapun menurut Sugiyono (2018:3) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 85 karyawan.

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

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

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan

tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antaranilai r_{hitung} dengan r_{tabel}

- b. Uji Reliabilitas : Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus alpha atau cronbach’s alpha (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60.

- c. Uji Normalitas : Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak
- d. Uji Multikolinieritas : Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

- e. Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.
- f. Uji Autokorelasi : Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

- g. Analisis Regresi Linier Sederhana : Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

- h. Analisis Regresi Linier Berganda : Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

- i. Analisis Koefisien Korelasi : Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- j. Analisis Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2016:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

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

- k. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) : Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

- l. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat.

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:252)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

McDonald's merupakan restoran fast food terbesar di dunia yang diawali pada tahun 1955 di California, Amerika Serikat. Dengan produk unggulan berupa Burger bernama Bigmac, McDonald's hingga saat ini telah memiliki ribuan restoran yang tersebar di lebih dari 100 negara, salah satunya Indonesia. McDonald's pertama kali masuk ke Indonesia pada tahun 1991 dengan membuka restoran pertamanya di Sarinah, Thamrin. Pada tahun 2009 PT. Rekso Nasional

Food (RNF) yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Rekso Group menandatangani Master Franchise Agreement dengan McDonald's International Property Company (MIPCO) yang memberikan izin untuk mengoperasikan semua restoran dengan brand McDonald's dan membuka restoran baru di seluruh Indonesia. Hingga saat ini PT.RNF telah membuka sekiranya lebih dari 200 gerai McDonald's tersebar di berbagai kota di Indonesia yang didukung dengan lebih dari 14.000 karyawan di seluruh Indonesia. PT. RNF melalui McDonald's Indonesia selalu berkomitmen penuh menyuguhkan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, menghadirkan kualitas makanan terdepan, serta memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat Indonesia.

a. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 85-2 = 83$ yaitu 0,2133. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian. Disiplin Kerja dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 85-2 = 83$ yaitu 0,2133. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian. Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 85-2 = 83$ yaitu 0,2133. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Dependen dan Independen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,774	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,852	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,836	0,600	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

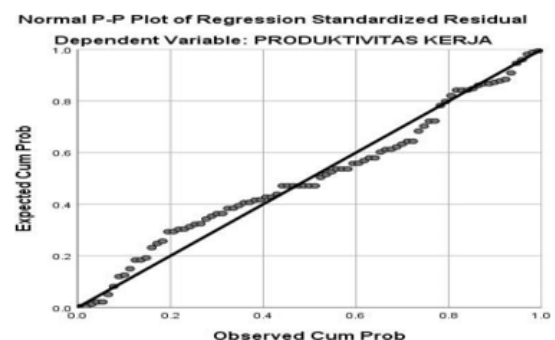
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dikatakan reliable, karena masing-masing variabel memiliki rhitung lebih besar daripada 0,600, dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75894668
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.084
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.266 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,266. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,50 ($0,266 > 0,50$) artinya data tersebut berdistribusi normal.



Sumber : Olah data SPSS 26

Gambar 4. 2

Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas plot P-P plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Gaya

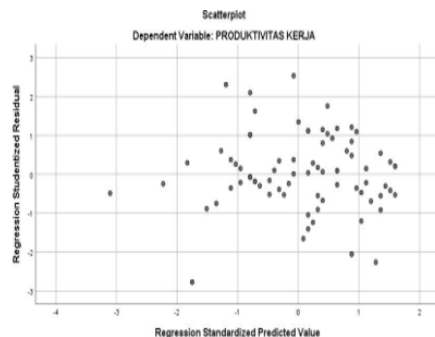
Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,821 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,721 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1. (Constant)	2.343	2.191		1.070	.288	
GAYA KEPEMIMPINAN	.014	.062	.033	.227	.821	1.733
DISIPLINKERJA	-.021	.059	-.052	-.358	.721	1.733

a. Dependent Variable: Abs

Sumber : Olah data SPSS 26



Sumber : Olah data SPSS 26

Pada gambar scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

e. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1. (Constant)	3.246	3.220		1.008	.316	
GAYA KEPEMIMPINAN	.308	.092	.284	3.363	.001	.577
DISIPLIN KERJA	.616	.087	.600	7.098	.000	.577

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,577 dan Disiplin Kerja sebesar 0,577 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1.733 serta Disiplin Kerja sebesar 1.733 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

f. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Analisis Regresi Sederhana Gaya Kepemimpin (X1)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1. (Constant)	12.525	3.716		3.371	.001	
GAYA KEPEMIMPINAN	.730	.088	.674	8.319	.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12.525 + 0.730 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 12.525 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat Produktivitas Kerja (Y) sebesar 12.525 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

b. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,730 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja sebesar 0,730kali

Uji Analisis Regresi Sederhana Disiplin Kerja X2

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1. (Constant)	7.863	3.088		2.547	.013	
DISIPLIN KERJA	.806	.070	.785	11.528	.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.863 + 0.806 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 7.863 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat Produktivitas Kerja (Y) sebesar 7.863 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,806 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja sebesar 0,806 kali.

g. Regresi Linear Berganda

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.246	3.220		1.008	.316		
GAYA KEPEMIMPINAN	.308	.092	.284	3.363	.001	.577	1.733
DISIPLIN KERJA	.616	.087	.600	7.098	.000	.577	1.733

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.20, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3.246 + 0,308X_1 + 0,616X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

- Nilai Constant sebesar 3.246, artinya Produktivitas Kerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 3.246.
- Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,308.
- Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Disiplin kerja maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,616.

h. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji Korelasi Nilai R Variabel (X1) dan (X2) terhadap Variabel (Y)				
Correlations				
		GAYA KEPEMIMPINAN	DISIPLIN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.650**	.674**
	Sig. tailed) (2-		.000	.000
	N	85	85	85
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.650**	1	.785**
	Sig. tailed) (2-	.000		.000
	N	85	85	85
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.674**	.785**	1
	Sig. tailed) (2-	.000	.000	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan sebesar 0,674 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dan Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefesien korelasi Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

i. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.654	2.792	1.898

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,662 hal ini dapat disimpulkan bahwa dan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

j. Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.246	3.220		1.008	.316		
GAYA KEPEMIMPINAN	.308	.092	.284	3.363	.001	.577	1.733
DISIPLIN KERJA	.616	.087	.600	7.098	.000	.577	1.733

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Pada Variabel Gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3.363 sedangkan nilai ttabel untuk n = 82 sebesar 1,989. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan () sebesar 0,001 < 0,05, maka Ho1 ditolak Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan. Pada Variabel Disiplin Kerja (X2) , diperoleh nilai thitung sebesar 7,098 sedangkan nilai ttabel untuk n = 82 sebesar 1,989. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan () sebesar 0,000 < 0,05, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan

k. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1253.386	2	626.693	80.372	.000 ^b
Residual	639.390	82	7.797		
Total	1892.776	84			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : hasil pengolahan SPSS 26

dapat dilihat nilai Fhitung adalah sebesar 80,372 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H0 jika p- value < . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan =5% maka p- value (0,000) bernilai lebih kecil dari senga H0 ditolak dan H3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 80,372 > nilai Ftabel = 3,11, sehingga hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.654	2.792	1.898

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2020

nilai DW dapat diketahui sebesar 1,898, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 85 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k = 2), maka diperoleh nilai du sebesar 1,696, dan nilai DW sebesar 1,898 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6889 dan kurang dari (4-du) atau 4 - 1,696 = 2,304. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2)

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

- Secara parsial bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai thitung dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.363 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n - k - 1$ ($85 - 2 - 1 = 82$) adalah sebesar 1,989, jadi nilai thitung ($3.363 > 1,989$) dan nilai signifikansinya $0,001 > 0,05$ Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Secara parsial bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai thitung dari variabel Disiplin kerja sebesar 7,098 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n - k - 1$ ($85 - 2 - 1 = 82$) adalah sebesar 1,989, jadi nilai thitung ($7,098 > 1,989$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 80,372 > nilai Ftabel = 3,11 sehingga hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, (2017). Etika pendidikan. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo. Ardana, I Komang dkk. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [2] Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Cecep Mohamad Kapi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Tasikmalaya.

- Jurnal Bisnis, Keuangan Dan Komputer ISSN : 2549-9824 Vol. 1 No. 1 Maret 2017.
- [4] Sunarsi (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan. J. KREATIF, Vol. 6, No. 1, ISSN: 2339– 0689, E-ISSN : 2406-8616 (14 - 31).
- [5] Edi Sutrisno (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Endang. K, Novita. S, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Alumni Universitas Pamulang (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. JENIUS. Vol. 3, No. 3, E – ISSN : 2598 – 9502 P – ISSN : 2581 – 2769.
- [7] Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen(3 in 1).Kebumen: Mediatara.
- [8] Gerry Dessler (2016) HumanResources Management, Prenticehall, London: International Inc.
- [9] Gomes, Faustino Cardoso (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- [10] Handoko (2016) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.tabel
- [12] Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.