

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok (Jawa Barat)**

Azril Fikri<sup>1</sup>, Lismiatun<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Pamulang  
[azrilfikri22@gmail.com](mailto:azrilfikri22@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01460@unpam.ac.id](mailto:dosen01460@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

ABSTRAK-Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok, Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,031 > 1,669)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,913 > 1,669)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(28,005 > 3,15)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,475, artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,5% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 52,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

*ABSTRACT-The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance either partially or simultaneously at PT Champ Resto Indonesia Tbk Kota Depok, Jawa Barat. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. Data collection methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this study used the Jenuh technique, as many as 65 respondents. Data analysis using SPSS version 26 program. The analytical techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of leadership style variable (X1) obtained  $t_{count} > t_{table}$   $(5,031 > 1,669)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that leadership style (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The partial hypothesis test for the work discipline variable (X2) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$   $(6,913 > 1,669)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that the work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained  $f_{count} > f_{table}$   $(28,005 > 3,15)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that leadership style (X1) and work discipline (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y). Determination obtained R Square of 0.475, meaning that the variables of leadership style and work discipline together have an influence contribution of 47.5% on employee performance. While the remaining 52.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keyword : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan itu merupakan sebuah sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kepemimpinan yang baik, tentunya akan membuat kerja sama tim dan mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang di terapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik untuk perusahaan, manajemen sumber daya manusia juga harus bisa membentuk perilaku kondusif untuk kinerja terbaik karyawannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, berkompetensi, dan berdaya saing tinggi sangat dibutuhkan peranannya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Semua potensi SDM sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, Dalam upaya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia, di dalam perusahaan perlu ada pengelolaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk membentuk kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam dalam memaksimalkan kinerja perusahaan, kinerja yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut dan begitu begitu juga sebaliknya jika kinerja tidak baik akan menghambat kemajuan perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh **Gaya Kepemimpinan** terhadap **Kinerja Karyawan** pada PT Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok secara Parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh **Disiplin Kerja** terhadap **Kinerja Karyawan** pada PT Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok secara Parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh **Gaya Kepemimpinan** dan **Disiplin Kerja** terhadap **Kinerja Karyawan** pada PT Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok secara Simultan ?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen**

“Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”(Hasibuan 2016:9). “Manajemen dapat mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif. Efektif adalah suatu yang mengarah positif dan berhasil yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.” (Robbins dan Coulter 2018:8).

### **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Handoko 2018:3). Menurut Dessler (2017:235) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Sedangkan menurut Simamora (2017:16) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

### **Gaya Kepemimpinan**

#### **Pengertian Kepemimpinan**

Dr. Emron Edison (2017:87) dalam bukunya mendefinisikan “pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya”. Adapun kepemimpinan didefinisikan yaitu

merupakan suatu tindakan mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

#### **Indikator Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator dari Kartono (2016:34) sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
- b. Kemampuan Memotivasi  
Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi  
komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan  
Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Kemampuan Mengendalikan Emosi  
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

#### **Disiplin Kerja**

##### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan”. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2015:129) disiplin kerja dapat diartikan “sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

##### **Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin diukur dengan menggunakan indikator dari Elburdah (2021:45) sebagai berikut:

- a. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan  
Kerja Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis  
Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan suatu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja

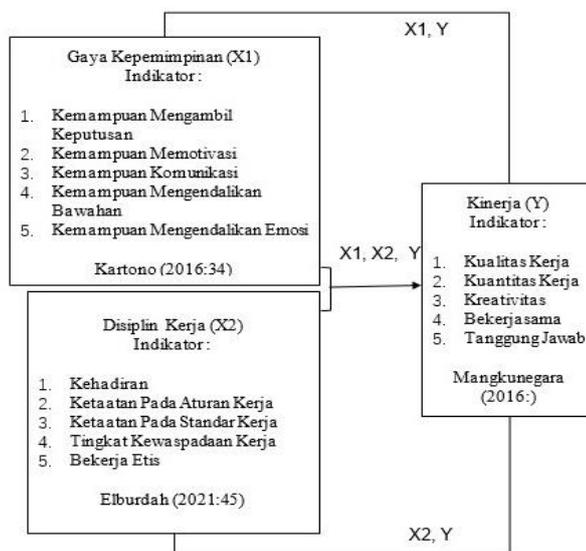
Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2017:94) “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2016:67 yaitu sebagai berikut:

- Kualitas Kerja**  
Mutu yang harus di hasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- Kuantitas kerja**  
Jumlah Yang Harus Di Selesaikan Atau Dicapai. Ini Berkaitan Dengan Jumlah Keluaran Yang Di Hasilkan.
- Kreativitas**  
Sebuah ide atau gagasan yang tercipta apabila karyawan menganggap pekerjaannya harus mencapai titik paling optimal.
- Bekerja sama**  
Kemampuan karyawan membina hubungan dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas bersama.
- Tanggung Jawab**  
Kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas kepuasan yang diambilnya atau tindakan yang di lakukannya.

**Gambar 2. 1**  
Kerangka Berpikir



- Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pada PT Champ Resto Indonesia
- Ha1: Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pada PT Champ Resto Indonesia
- Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT Champ Resto Indonesia
- Ha2: Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT Champ Resto Indonesia
- Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Champ Resto Indonesia

Ha3: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Champ Resto Indonesia

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2017:29) mengatakan bahwa “Pendekatan Deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”.

Adapun pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:15) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu, kejadian-kejadian atau benda-benda yang menarik perhatian untuk diselidiki (Sekaran,2018:260). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Champ Resto Indonesia Tbk Cabang Kota Depok Jawa Barat yang berjumlah 65 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi dan Irfan (2017) yang mengatakan bahwa: “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi” dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode total sampel yaitu karyawan di PT Champ Resto Indonesia yang berjumlah 65 orang.

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* atau melihat nilai *Kolmogorov smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

#### **Uji T**

Menurut Ghozali (2016:98) Uji t – test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

#### **Uji F**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen.

### **4.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Normalitas**

##### **a. Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov**

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov**

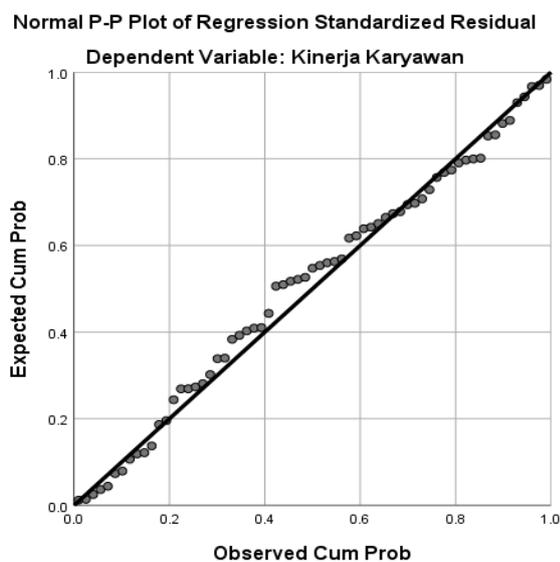
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96671643
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.056
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,200 > 0,05**. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah **Normal**.

**b. Metode Grafik**

**Gambar 4. 1**  
**Grafik P-Plot Uji Normalitas Data**



Pada gambar 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa **model regresi memenuhi asumsi normalitas**.

**a. Koefisien Determinasi Secara Parsial**

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**  
**Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.287	.275	9.654
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar **0,287** maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar **28,7%** sedangkan sisanya **71,3%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.422	8.619
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Disiplin Kerja sebesar **0,431** maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar **43,1%** sedangkan sisanya **56,9%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**b. Koefisien Determinasi Secara Simultan**

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin**  
**Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.458	8.351
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar **0,475** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar **47,5%** sedangkan sisanya **52,5%** dipengaruhi faktor lain variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

**Tabel 4. 5**  
**Hasil (Uji t) Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.081	6.426		4.058	.000
	Gaya Kepemimpinan	.542	.108	.535	5.031	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan hipotesis pertama menyatakan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai terhitung sebesar **5,031** dan nilai signifikansi sebesar **0,000** sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung **5,031** > ttabel **1,669** dan nilai signifikansi **0,000** < **0,05**. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.869	4.326		6.674	.000
	Disiplin Kerja	.542	.078	.657	6.913	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel Disiplin Kerja hipotesis kedua menyatakan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai thitung sebesar **6,913** dan nilai signifikansi sebesar **0,000** sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan , dibuktikan dengan nilai thitung **6,913** > ttabel **1,669** dan nilai signifikansi **0,000** < **0,05**. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho di tolak dan H2 diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3906.352	2	1953.176	28.005	.000 <sup>b</sup>

Residual	4324.110	62	69.744		
Total	8230.462	64			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau **(28,005 > 3,15)**, hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < sig. 0,05 atau **(0,000 < 0,05)**. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Champ Resto Indonesia Cabang Kota Depok, Jawa Barat.

### Pembahasan Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### Pengaruh Variabel (X1) Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai **thitung 5,031 > ttabel 1,669** dan nilai signifikan **0,000 < 0,05**. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Champ Resto Indonesia Cabang Kota Depok, Jawa Barat.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Agus Jamaludin pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Variabel (X2) Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai **thitung 6,913 > ttabel 1,669** dan nilai signifikan **0,000 < 0,05**. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Champ Resto Indonesia Cabang Kota Depok, Jawa Barat.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Ahmad Kurniawan, Darwin Lie, Efendi, dan Kartini pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar”. Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Variabel (X1) & (X2) Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji f nilai **fhitung 28,005 > ftabel 3,15** dan nilai signifikan **0,000 < 0,05** maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Maudy Rosalina & Lela Nurlaela Wati pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana hasil

penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 26,081 + 0,542x_1$ , nilai korelasi sebesar 0,535 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,287 atau 28,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,031 > 1,669)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Champ Resto Indonesia Cabang Kota Depok, Jawa Barat.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 28,965 + 0,537x_2$ , nilai korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,431 atau 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,913 > 1,669)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Champ Resto Indonesia Cabang Kota Depok, Jawa Barat.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 20,952 + 0,245X_1 - 0,413X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,689 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,475 atau 47,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(28,005 > 3,15)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Champ Resto Indonesia Cabang Kota Depok, Jawa Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung PT Remya Rosdakarya.
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta : Nusa Media Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
- Busro, M. (2018) *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hani Handoko. 2017, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan 2 (edisi ) Jakarta: Raga Grafindo Persada Depok
- Melayu SP, Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung Alfabeta, CV.

### Jurnal:

- Agus, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* Journal of Applied Business and Economics 3(3) 161-169
- Astria, K. (2018). *Pengaruh Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia*. Jurnal

- Mandiri., 2(1), (1 - 22)
- Goverd, A, C, R, Bernhard ,R, Lucky D, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Journal EMBA, 6(4)
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang*. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278
- Kurniawan A, Darwin L, Efendi, dan Kartini, (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar* *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2).
- Lismiatun, (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Oeganisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya*. 1(3), (2581-2769)
- Rosalina, M & Wati,N. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan* *Journal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, (2020).
- Sunarsi, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2)
- Trenggono W, Nanang,A,Chandyka B,U, (2018) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karywan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. *Jurnal Industri Kreatif*, 2(1)
- Yeane,K, K (2021) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karywan di PT Telkom IndonesiaCabang Batam*. *Journal of Management*, 1(20).
- Yudhistira,P,A. Purnadi, A, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara*. *Jurnal Manajemen* 14(1)
- Yugusna, I., A. Fathoni dan A.T. Haryono. (2016). *Pengaruh Gaya Pangarso, A. dan P.I. Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9(2): 145-160.