

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan

Muksalmina¹, Agrasadya²

Email : muksalmna26@gmail.com¹, dosen01866@unpam.ac.id²
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

ABSTRAK- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,205 > 1,996$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $14,269 > 1,996$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $204,368 > 3,13$ hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,346 artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 80,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT- This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at Park 5 Hotel Cilandak South Jakarta. This research method uses quantitative research methods. The data collection method used is a questionnaire questionnaire. The population used in this study were 70 employees. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 70 respondents. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, determination coefficient test and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of the leadership style variable (X_1) obtained a $t_{count} > t_{table}$ value of $9.205 > 1.996$ this is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that leadership style has a significant effect on employee performance. The statistical test of the work discipline variable (X_2) obtained a $t_{count} > t_{table}$ value of $14.269 > 1.996$ this is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that work discipline has a significant effect on employee performance, simultaneous hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ $204.368 > 3.13$ this is reinforced by the probability value of significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination obtained R Square value of 0.346 means that the variable leadership style and work discipline together have an influence contribution of 80.3% to employee performance. While the remaining 19.7% is influenced by other factors not examined in this study. So it can be said that leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada pasca pandemik seperti saat ini, banyak berbagai organisasi maupun perusahaan yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Peranan sumber daya manusia sendiri di suatu organisasi sangat penting guna menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia nya akan semakin tinggi

pula daya saing organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya. Kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik. Dalam hal ini peran pimpinan sangat penting dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand Theory digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen *middle theory* ialah manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* ialah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Perancis yaitu "*menagement*" yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam Bahasa Inggris, kata "*manage*" berarti mengendalikan atau mengelola.

Banyak sumber mengenai istilah manajemen secara etimologis, diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti tangan (*online etimology*), dalam bahasa Perancis *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur (*Oxford English Dictionary*), sedangkan dalam bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti menurut Efendi dalam Ramli (2017:9)

Menurut Afandi (2018:1), "Manajemen adalah bekerja dengan pelaksanaan perencanaan fungsi perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau ke karyawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

2.2 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:132), mengutarakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori". Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan uraian diatas, diajukan dua hipotesis alternatif dalam penelitian ini. Dalam kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho1 = Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.
Ha1 = Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.
2. Ho2 = Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.
Ha2 = Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.
3. Ho3 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.
Ha3 = Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017: 44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) “populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan yang berjumlah 70 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang. Untuk mengumpulkan data tentang variabel (X_1) yaitu gaya kepemimpinan, variabel (X_2) yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 70 Karyawan yang dijadikan sampel. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang ditentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan presentase.

3.2.3 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, periset menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016: 121) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat diukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Instrument yang valid tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya untuk diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2016:121) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015:239) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah daftar tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

1. Rumus yang digunakan

Menurut Sugiyono (2016:295) pengujian data dalam penelitian dapat menggunakan rumus Chi Kuadrat (χ^2) yaitu:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Dimana:

χ^2 : Chi Kuadrat

f_o : Frekuensi yang diobservasi

f_h : Frekuensi yang diharapkan

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghazali (2013:105) berpendapat bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

- 1) Besarnya variabel *inflation factor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai VIF < 10.
- 2) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai *Tolerance* > 0,1.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak ada korelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik dari nilai periode sebelumnya ataupun sesudahnya. Menurut Ghazali (2016:107) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)”. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji *Durbin -Watson* dengan ketentuan rumus :

Tabel 3. 1

Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
<1.000	Ada autokorelasi
1.000 – 1,550	Tidak ada autokorelasi
1,551 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,461 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari (2015:88)

b = Koefisien arah regresi linier untuk mengukur besarnya pengaruh Y sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai konstanta α dan konstanta b dapat

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. 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. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Adapun rumusnya menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

t = Probabilitas

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah sampel

tarif signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.

$H_a : \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pengujian hasil uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian, apakah valid atau tidak valid dengan kriteria :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliable atau tidak. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliable atau tidak adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitiab. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *Significancy* $\alpha > 0.05$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnof Test* sebagai berikut :

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

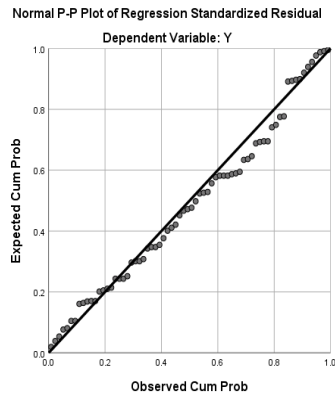
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68005760
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.057
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber :
Pengolahan
Data SPSS
26 (2023)
Normalitas
normalitas
dilakukan

1. Uji

Uji juga

dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran titik-titik residual megikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan *SPSS versi 26* seperti pada gambar dibawah ini :



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Gambar 4. 1 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai-nilai *tolerance* kurang < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai-nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.555	2.730		-.203	.840		
Gaya Kepemimpinan	.264	.063	.305	4.208	.000	.561	1.781
Disiplin Kerja	.758	.083	.664	9.169	.000	.561	1.781

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan .

heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :Tabel 4.3

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	1.420	1.696		.837	.405
	Gaya Kepemimpinan	-.052	.039	-.213	-1.324	.190
	Disiplin Kerja	.048	.051	.150	.933	.354

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

1.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,175 + 0,644X_1$ Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,745 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,555 atau sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,205 > 1,996)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,733 + 0,988X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh 0,866 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,750 atau sebesar 75% sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,296 > 1,996)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = -0,555 + 0,264X_1 + 0,758X_2$ nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,896 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,803 atau 80,3% sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(204.368 > 3,13)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,175 + 0,644X_1$ Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,745 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,555 atau sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,205 > 1,996)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,733 + 0,988X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh 0,866 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,750 atau sebesar 75% sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,296 > 1,996)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = -0,555 + 0,264X_1 + 0,758X_2$ nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,896 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,803 atau 80,3% sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(204,368 > 3,13)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengguankan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, tentunya belum dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda-beda dari setiap responden dalam kuesioner yang dibagikan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Dengan memperhatikan jumlah nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan, nilai terendah ada pada indikator kemampuan komunikasi dengan

rata-rata nilai 4,19 pada pernyataan 5 yang berisi “Saya dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan ke saya” maka dengan itu disarankan pemimpin harusnya memberikan informasi dengan lebih jelas kepada karyawan agar informasi yang diberikan dapat diterima dengan mudah oleh karyawan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dengan memperhatikan jumlah nilai rata-rata variabel disiplin kerja pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan, nilai terendah ada pada indikator taat terhadap peraturan lainnya dengan nilai rata-rata 4,21 pada pernyataan 10 yaitu berisi “Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan di perusahaan” maka dengan itu disarankan kepada karyawan untuk lebih memperhatikan kerapian dan kelengkapan dalam menggunakan seragam di perusahaan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dengan memperhatikan jumlah nilai rata-rata variabel kinerja karyawan pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan, nilai terendah ada pada indikator pengetahuan kerja dengan nilai rata-rata 4,24 pada pernyataan 5 yang berisi “Saya memiliki pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan” maka dengan itu penulis memberikan saran sebaiknya perusahaan senantiasa memberikan informasi terkait tentang pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Maka, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Andi Supangat. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Infrensi dan Nonparametric*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- George R. Terry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Askara
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kartono, D. K (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2014). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Elex Media Komputindo.
- Singodimedjo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. In Sutrisno. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George R. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, ed. 3, Cetakan Keempat, PT. Persada, Jakarta.

JURNAL :

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home).” *Jurnal Arastirma*, Vol.1, No.2.
- Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, Regina T. Saerang (2020) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada dinas Pendidikan kabupaten Minahasa Utara”. *Jurnal EMBA*, Vol.9, No.4.

- Dede Andi (2021) *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro”*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.3, No.3.
- Dede Andi, Hafis Laksmana Nuraldy dan Imbron (2020) *“Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Prima di Jakarta”*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.3, No.3.
- Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt. (2017) tentang *“pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta”*. Jurnal Jenius, Vol.1, No.2.
- Indra Januar Rukmana, Mulyadi, dan I Nyoman Marayasa (2021) *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kementerian pariwisata Jakarta Pusat”*. Jurnal Perkusi, Vol.1, No.2.
- Intan Muthia dan Rukmini (2022) *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kementerian direktorat perhubungan barat balai pengelola transportasi darat wilayah II provinsi Sumatera Utara”*. Jurnal Penelitian, Vol.2, No.1.
- Rahmi Hermawati, Tri Hastuti dan Mohammad Ahyar Syafwan Lysander (2021) *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FA Antares Medika BSD City”*. Jurnal Perkusi, Vol.2, No.1.
- Safiih, Abdul Rahman. (2020) *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta.”* Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.15, No.2.
- Safiih, Abdul Rahman, and Ade Faisal. (2023) *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Jakarta Selatan.”* Jurnal Ilmiah Publika Vol.11, No.1 409-421.
- Tri Sulkanain Ahmad dan Andi Muhammad Ramadhan Thamrin (2021) *“Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (PERSERO) cabang Makassar”*. Jurnal Movere, Vol.3, No.3.
- Yhonanda Harsono dan Findi Widya Andriyani (2021) *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakra Lestari Sejahtera”*. Jurnal Perkusi, Vol.1, No.2.