

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI MELATI KENCANA (PIZZAHUT) CABANG SERPONG KOTA TANGERANG

Yasmin Putri Annisa¹, Dewi Sartika²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1yasminputriannisa0309@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dewisartikabunda@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Pizza Hut Serpong branch, Tangerang City. The method used partially and simultaneously is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 50 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 73% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(11.406 > 2.011)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 76.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.594 > 2.011)$. Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.574 + 0.334X_1 + 0.470X_2$. The coefficient of determination value is 80.7% while the remaining 19.3% (100%-80.7%) is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated $F_{value} > F_{table}$ or $(98.334 > 320)$.

Keywords : *leadership, work discipline, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di cabang pizza hut serpong kota tangerang. Metode yang digunakan secara parsial dan simultan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sample sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,406 > 2,011)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 76,8% dan uji hipotesis diperoleh t_{hitung}

t tabel atau $(12,594 > 2,011)$. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,574 + 0,334X_1 + 0,470X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% $(100\% - 80,7\%)$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(98,334 > 320)$

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia dalam pandangan SDM merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qalbu dan jasad. Potensi-potensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka pencapaian kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensialnya dalam hidup.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

1.2 Perumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Serpong Kota Tangerang ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Serpong Kota Tangerang ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Serpong Kota Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Serpong Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui dan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Serpong Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui dan Pengaruh Kepemimpinan Dan Kinerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Serpong Kota Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pada pasal 5 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menjelaskan secara umum bahwa setiap tenaga kerja di Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, politik, sesuai dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan yang termasuk didalamnya penyandang cacat.

Pengertian Manajemen menurut Wibowo (2017:2) menyatakan bahwa “manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:9) menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa: “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu

proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sarana-sarana yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia lainnya”.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:64) menyatakan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian. Sementara Arikunto (2018:71) menyatakan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Berdasarkan uraian teori di atas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

1. H01 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cabang PizzaHut Serpong Kota Tangerang
Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Cabang Pizza Hut Serpong Kota Tangerang
2. H02 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang

Pizza Hut Serpong Kota Tangerang

Ha2 : $\rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang Pizza Hut Serpong Kota Tangerang

3. H03 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang Pizza Hut Serpong Kota Tangerang

Ha3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang Pizza Hut Serpong Kota Tangerang

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

1.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Pizza Hut Serpong Kota Tangerang. yang berjumlah 55 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) “Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:118) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk

melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastis.

a. Uji normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (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. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan antara lain:

i. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Sugiyono (2018:257) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diujidengan *Kolmogorov Smirnov* dengan rumus : Keterangan: KD : Jumlah Kolmogorov-

$Smirnov$ yang dicari n_1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : Jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan Signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2018:55) berpendapat "metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah:

a. Uji Regresi Linier

ii. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) 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:

$Y = a + bx$ Dimana :

Y = Variabel terikat (dependen atau variabel yang diduga)

X = Variabel bebas (independen)

c . Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

c. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

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

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,600, dimana menurut Ghozali (2017:238) dapat berpedoman sebagai berikut:

- a. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.
- b. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

e. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan pendekatan visual grafik P-P Plot dengan hasil sebagai berikut:

- a. Kolmogorov-Smirnov Test

Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04049928
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.094
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan data, 2023

2. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas ini adalah tidak terdapat hubungan antar variabel bebas pada model regresi. Berikut pedoman dalam uji multikolinearitas:

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

Adapun hasil uji dengan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.574	2.322		3.609301		
	KEPEMIMPINAN	.334	.108	.389	3.10003	.261	3.832
	DISIPLIN KERJA	.470	.109	.542	4.32100	.261	3.832

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Uji Glejser

Tabel 4. 15 Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.796	1.439	4.028	.000
	KEPEMIMPINAN	-.071	.067	-.284	.776
	DISIPLIN KERJA	-.019	.067	-.077	.938

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Pengolahan data, 2023

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari

autokorelasi. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.799	3.105	2.274
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Pengolahan data, 2023

g. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji t. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 95% dan untuk menyatakan hipotesis diterima atau ditolak dicari dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *probability* signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika *probability* signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Besarnya t_{tabel} ditentukan dengan menggunakan rumus berikut: t_{tabel} : t_{α,df} (tarif alpha x degree of freedom), α = tarif nyata 5%Df : (n-3), maka diperoleh (50-3) = 47 t_{tabel} : 2,011

Tabel 4. 26

Hasil Uji t Secara Parsial (X₁ terhadap Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.004	2.552		4.703	.000
KEPE	.735	.064	.855	11.0	.000

MIMPI				40	00
NAN				6	
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Pengolahan data, 2023

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Apabila hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel maka H_0 terbuksi dan terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan sebaliknya jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka antar variabel tidak berpengaruh signifikan.

Besarnya nilai Ftabel ditentukan dengan cara berikut; α = taraf nyata 5%

$df = (n-k-1)$ Maka diperoleh, $(50-2-1) = 47$, jadi = 3,20 Berikut hasil output uji F dengan bantuan *Software* SPSS versi.26 :

Tabel 4. 28

Hasil Uji F Secara Simultan (X1 dan X2 terhadap Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1895.493	2	947.746	98.306	.000 ^b
	Residual	452.987	47	9.638		
	Total	2348.480	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN						

Sumber: Pengolahan data, 2023

5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Deskriptif

a. Kondisi jawaban responden atas variabel kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai kepemimpinan yaitu 3,87% dan termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19. Terdapat 3% responden yang menjawab “sangat tidak baik”, 9,4% yang menjawab “tidak baik”, 15,2% yang menjawab “kurang baik”, 41,4% menjawab baik, dan terdapat 31% responden yang menjawab “sangat baik”.

b. Kondisi jawaban responden atas variabel disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan

responden mengenai kepemimpinan yaitu 4,02% dan termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19. Terdapat 2,6% responden yang menjawab “sangat tidak baik”, 6% yang menjawab “tidak baik”, 13,2% yang menjawab “kurang baik”, 41,4% menjawab baik, dan terdapat 36,8% responden yang menjawab “sangat baik”.

c. Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden mengenai kepemimpinan yaitu 4,01% dan termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19. Terdapat 1,8% responden yang menjawab “sangat tidak baik”, 6,4% yang menjawab “tidak baik”, 11,6% yang menjawab “kurang baik”, 45,2% menjawab baik, dan terdapat 35% responden yang menjawab “sangat baik”.

2. Pembahasan Kuantitatif

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

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui nilai persamaan regresi $Y = 12,004 + 0,735X_1$. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi yaitu 0,855 yang memiliki arti bahwa antara X_1 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,73 atau sebesar 73% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 11,406 > t_{tabel} 2,011$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pizza Hut Serpong Tangerang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmawati,dkk (2020), Arianto (2020), dan Rahyono dan Alansori (2021) yang memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik sikap seorang pemimpin maka akan semakin meningkat pula kinerja para karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karayawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui nilai persamaan regresi $Y = 9,844 + 0,760X_2$. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi yaitu 0,876 yang memiliki arti bahwa antara X_2 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 12,594 > t_{tabel} 2,011$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pizza Hut Serpong Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani (2019), Darmadi,dkk (2022), dan Tamali (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan para karyawan mempengaruhi naik atau turunnya kinerja yang akan dihasilkan.

c. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap

KinerjaKaryawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 8,574 + 0,334X_1 + 0,470X_2$. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi yaitu 0,898 yang memiliki arti bahwa antara X_1 , X_2 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,807 atau sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya dari uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 98,334 > F_{tabel} 3,20$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pizza Hut Serpong Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suherman (2018), Bagdadi dan Suryani (2021), dan Suryani (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa anatara variabel bebas dengan variabel terikat terjadi pengaruh yang positif dan signifikan. Apabila variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mengalami peningkatan, maka variabel terikatnya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kedua variabel bebas mengalami penurunan, maka variabel kinerja juga akan mengalami penurunan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui nilai persamaan regresi $Y = 12,004 + 0,735X_1$. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi yaitu 0,855 yang memiliki arti bahwa antara X_1 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,73 atau sebesar 73% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui nilai persamaan regresi $Y = 9,844 + 0,760X_2$. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi yaitu 0,876 yang memiliki arti bahwa antara X_2 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 8,574 + 0,334X_1 + 0,470X_2$. Kemudian hasil dari uji koefisien korelasi yaitu 0,898 yang memiliki arti bahwa

antara X1, X2 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,807 atau sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya dari uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 98,334 > F_{tabel} 3,20$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pizza Hut Serpong Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di cabang Pizza Hut Serpong Kota Tangerang Selatan dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 50 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

5.3 Saran

berdasarkan hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan (X1) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Pimpinan memberikan keteladanan yang baik sebagai seorang pemimpin" dimana pertanyaan tersebut hanya mendapatkan score sebesar 3,36. Oleh karena itu untuk lebih baik lagi perusahaan agar tetap meningkatkan kepemimpinan karena baik kepemimpinan maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam halnya pemimpin memberikan keteladanan yang baik sebagai seorang pemimpin.
2. Pada variabel disiplin kerja (X2) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Saya selalu mematuhi peraturan di perusahaan dalam mentaati aturan waktu" dimana pertanyaan tersebut hanya mendapatkan score sebesar 3,84. Oleh karena itu untuk lebih baik lagi karyawan harus ditingkatkan kembali disiplin kerja dalam hal aturan waktu kerja.
3. Pada variabel kepuasan kerja (Y) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu "Jumlah kuantitas pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja" dimana pertanyaan tersebut hanya mendapatkan score sebesar 3,56. Untuk lebih baik lagi perusahaan memperhatikan hal-hal yang dapat karyawan merasa puas dalam memberikan target kerja dan karir pada jabatan masing-masing karyawan.

Daftar Pustaka

- Algifari. (2015). *Jurnal Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anak Agung Gede Dharma Saputra (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Walikota Denpasar". *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. ISSN: 2302- 8912
- Baihaqi (2015) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Unza Vitalis Salatiga". *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol.6 No.2 ISSN: 2527-8304
- Bangun, Wilson (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Basthoumi Muslih (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. ISSN: 2302-6332
- Bayu Dwilaksono (2017). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance". Vol.5 No.1
- Dias Alfari R (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu". *Jurnal Investasi Universitas Wialodra*. ISSN:2686-102X
- Edi Riadi (2016) *Statistika Penelitian (Jurnal Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Estiningsih (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja". *Jurnal MBIA* Vol.17 No.2 ISSN: 2655-8262
- Fawzy, Azziza Gusta. (2012). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya". *Jurnal Ekonomi Universitas Gunadarma*.
- Feby Erfin Ardianti (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi". *Jurnal Manejemen* Vol.8 No.1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hayati (2016). "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh Ciamis*. Vol.3 No.2
- Hendro Tamali (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra*. ISSN: 2623-2634
- Hera Dzaki Astuti (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Chitos Internasional Tbk". *Jurnal Manajemen*. ISSN: 2355-9357
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Sebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2013