

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Champ Resto Indonesia Cabang Bekasi)

Muhammad Faizal Rizky, Sugeng Suroso, Ery Teguh Prasetyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : muhammadfaizalrizky5@gmail.com sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id
ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Abstract. *This research was conducted with the aim of knowing partially and simultaneously the independent variables, namely Leadership Style, Motivation and Work Discipline, on the dependent variable, namely Employee Performance. This research was conducted at PT. Champ Resto Indonesia Bekasi branch. The data analysis used is the classical analysis test and multiple regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS Version 26 application. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 51 employees at PT. Champ Resto Indonesia Bekasi branch. Partially the results show that the Leadership Style variable has a significant effect on Employee Performance, with the results showing t-count (4.017) > t-table (2.012) sig (0.01) < (0.05) the Motivation variable has a significant effect on Performance Employees, with the results showing t-count (3.045) > t-table (2.012) sig (0.03) < (0.05). And the Work Discipline variable has a significant effect on Employee Performance, with t-count results (4.496) > (2.012) sig (0.00) < (0.05). Simultaneously, the results obtained from this research are that the Leadership Style, Motivation and Work Discipline variables simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable with results showing f-count (7.998) > f-table (2.80) sig (0.00) < (0.05). Contribution of Leadership Style, Motivation and Work Discipline to PT Employee Performance. Champ Resto Indonesia Bekasi Branch 68.1%.*

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini dilakukan bertujuan mengetahui secara persial dan simultan dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Champ Resto Indonesia cabang Bekasi. Analisis data yang digunakan yaitu uji analisis klasik dan analisis regresi berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 51 Karyawan di PT. Champ Resto Indonesia cabang Bekasi. Secara parsial hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil nilai yang menunjukkan t-hitung (4,017) > t-tabel (2,012) sig (0,01) < (0,05) variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil nilai yang menunjukkan t-hitung (3,045) > t- tabel (2,012) sig (0,03) < (0,05). Dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil t-hitung (4,496) > (2,012) sig (0,00) < (0,05). Secara simultan hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan hasil yang menunjukkan f- hitung (7,998) > f-tabel (2,80) sig (0,00) < (0,05). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Cabang Bekasi 68,1%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi oleh karena itu merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta pihak karyawan untuk keberhasilan. (Ripki & Maulana, 2022)

Pertumbuhan bisnis makanan dan minuman masih tercatat sebagai pertumbuhan yang paling tinggi diberbagai belahan dunia. Sektor industri makanan dalam penyedia produk praktis saat ini adalah restoran cepat saji (fast food). Istilah fast food makin terkenal seiring dengan masuknya istilah tersebut sebagai salah satu entry Merriam Webster pada 1951.

Menurut (Therapy et al., 2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Muh Busro, 2018). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Ekhsan, 2019)

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi- definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. (Afandi & Bahri, 2020)

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni “*movere*” yang berarti “menggerakkan” bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. (Wijayanti Dewi Prabandari, Vienna Artina Sembiring, 2023) Lalu Menurut (Afrial, 2019),

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. (Zusmawati Zusmawati & Imili Riski Ramadani, 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional

dan sistematis. Menurut Ghozali (2018), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan analisis data kuantitatif/statistik untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dalam upaya mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan data dengan mengumpulkan kuesioner dari responden yaitu karyawan pada studi kasus Restoran Champ Indonesia Cabang Bekasi yang kemudian menganalisis data tersebut serta pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan reliabel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta responden untuk mengisi kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Responden

Deskripsi Karakteristik Responden

Tujuan dari karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang selanjutnya peneliti mengelompokkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka akan disajikan data responden berikut ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data dibawah ini merupakan gambaran responden yang terlibat dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	27	52,9%
Perempuan	24	47,1%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS VS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan Laki-Laki di PT. Champ Resto Indonesia cabang Bekasi lebih banyak dari pada perempuan. Karena ketahanan fisik seorang laki-laki lebih baik dari pada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan laki-laki pada restoran dituntut harus memiliki stamina baik untuk melayani, memasak, dan cepat tanggap dalam operasional kerja.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Data dibawah ini merupakan gambaran responden yang terlibat dalam penelitian ini berdasarkan usia.

Tabel 2 Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20-25 Tahun	34	66,7%
26-30 Tahun	9	17,6%
31-35 Tahun	2	3,9%
Diatas 35 Tahun	6	11,8%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS VS 26, 2023

Berdasarkan data di atas terdapat bahwa umur karyawan PT. Champ Resto Indonesia cabang Bekasi, karena perusahaan menganggap karyawan yang berumur 20-25 tahun memiliki tingkat motivasi, energi, semangat kerja, dan kretivitas yang lebih tinggi.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data dibawah ini merupakan gambaran responden yang terlibat dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 1 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SMA	40	78,4%
D3	2	3,9%
S1	9	17,6%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS VS 26, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir SMA lebih banyak karena *Fresh Graduate* dan ingin mencari pengalaman kerja lalu yang terakhir karena faktor ekonomi untuk membantu perekonomian keluarga.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Data dibawah ini merupakan gambaran responden yang terlibat dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja.

Tabel 2 Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
1-5 Tahun	40	78,4%
6-10 tahun	6	11,8%
Lebih Dari 15 Tahun	5	9,8%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olahaan SPSS VS 26, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, karena perusahaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang dimana karyawan kontrak maksimal dua tahun. Masa kerja tersebut dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun atau diperbarui satu kali untuk selama dua tahun.

Analisis Deskriptif

1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel.3 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)

No Butir	Gaya Kepemimpinan										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	31	60,78%	20	39,22%	51	4,39
X1.2	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	27	52,94%	23	45,10%	51	4,43
X1.3	0	0,00%	0	0,00%	2	3,92%	28	54,90%	21	41,18%	51	4,37
X1.4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	27	52,94%	24	47,06%	51	4,47
X1.5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	27	52,94%	24	47,06%	51	4,47
X1.6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	27	52,94%	24	47,06%	51	4,47
X1.7	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	58,82%	21	41,18%	51	4,41
X1.8	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	29	56,86%	21	41,18%	51	4,39
X1.9	0	0,00%	0	0,00%	2	3,92%	28	54,90%	21	41,18%	51	4,37
X1.10	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	26	50,98%	24	47,06%	51	4,45
Rata-rata Skor Variabel Gaya Kepemimpinan											Average	4,42

Sumber : Data yang di olah, 2023

Berdasarkan data tabel 5 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai rata-rata skor variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi gaya kepemimpinan. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,47 yang berada pada item pernyataan keempat dengan pernyataan, pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan pernyataan. pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji karyawan yang memiliki kinerja bagus.

2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X2)

No Butir	Motivasi										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	28	54,90%	23	45,10%	51	4,45
X2.2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	33	64,71%	18	35,29%	51	4,35
X2.3	0	0,00%	1	1,96%	2	3,92%	34	66,67%	14	27,45%	51	4,20
X2.4	0	0,00%	1	1,96%	1	1,96%	31	60,78%	18	35,29%	51	4,29
X2.5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	37	72,55%	14	27,45%	51	4,27
X2.6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	33	64,71%	18	35,29%	51	4,35
X2.7	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	32	62,75%	19	37,25%	51	4,37
X2.8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	32	62,75%	19	37,25%	51	4,37
Rata-rata Skor Variabel Motivasi											Average	4,33

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel Motivasi (X2) dengan nilai rata-rata skor variabel motivasi sebesar 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi setuju terhadap motivasi. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel motivasi sebesar 4,45 yang berada pada item pernyataan kesatu dengan pernyataan, restoran ini sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah

yaitu pada item pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 dengan pernyataan kondisi restoran ini yang digunakan diorganisasikan ini cukup aman.

3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

No Butir	Disiplin Kerja										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0,00%	0	0,00%	3	5,88%	24	47,06%	24	47,06%	51	4,41
X3.2	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	26	50,98%	24	47,06%	51	4,45
X3.3	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	25	49,02%	25	49,02%	51	4,47
X3.4	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	23	45,10%	27	52,94%	51	4,51
X3.5	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	24	47,06%	26	50,98%	51	4,49
X3.6	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	25	49,02%	25	49,02%	51	4,47
X3.7	0	0,00%	0	0,00%	1	1,96%	26	50,98%	24	47,06%	51	4,45
X3.8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	32	62,75%	19	37,25%	51	4,37
X3.9	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	58,82%	21	41,18%	51	4,41
X3.10	0	0,00%	0	0,00%	2	3,92%	22	43,14%	27	52,94%	51	4,49
Rata-rata Skor Variabel Disiplin Kerja											Average	4,45

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel.7 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel disiplin kerja (X3) dengan nilai rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi setuju terhadap disiplin kerja. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel motivasi sebesar 4,51 yang berada pada item pernyataan keempat dengan pernyataan, saya bekerja sesuai prosedur yang diterapkan restoran. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan kedelapan dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan pernyataan saya selalu merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.

4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	Kinerja Karyawan										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	29	56,86%	22	43,14%	51	4,43
Y2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	31	60,78%	20	39,22%	51	4,39
Y3	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	32	62,75%	19	37,25%	51	4,37
Y4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	28	54,90%	23	45,10%	51	4,45
Y5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	35	68,63%	16	31,37%	51	4,31
Y6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	32	62,75%	19	37,25%	51	4,37
Y7	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	34	66,67%	17	33,33%	51	4,33
Y8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	32	62,75%	19	37,25%	51	4,37
Y9	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	28	54,90%	23	45,10%	51	4,45
Y10	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	27	52,94%	24	47,06%	51	4,47
Rata-rata Skor Variabel Kinerja Karyawan											Average	4,40

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi setuju

terhadap disiplin kerja. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel kinerja karyawan sebesar 4,47 yang berada pada item pernyataan kesepuluh dengan pernyataan, selama bekerja tidak meminta atau menyuruh orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan kelima dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 dengan pernyataan selama bekerja tidak mengandalkan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Untuk mengetahui hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
P1	0,489	0,2787	Valid
P2	0,522	0,2787	Valid
P3	0,572	0,2787	Valid
P4	0,551	0,2787	Valid
P5	0,537	0,2787	Valid
P6	0,422	0,2787	Valid
P7	0,584	0,2787	Valid
P8	0,440	0,2787	Valid
P9	0,533	0,2787	Valid
P10	0,611	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Dari Hasil tabel 5 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 26 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Gaya Kepemimpinan yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel	Total Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,755	0,2787	Valid
P2	0,594	0,2787	Valid
P3	0,535	0,2787	Valid
P4	0,601	0,2787	Valid
P5	0,454	0,2787	Valid
P6	0,627	0,2787	Valid
P7	0,642	0,2787	Valid
P8	0,690	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Dari Hasil tabel 6 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 26 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Motivasi yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Total Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,322	0,2787	Valid
P2	0,472	0,2787	Valid
P3	0,365	0,2787	Valid
P4	0,488	0,2787	Valid
P5	0,681	0,2787	Valid
P6	0,788	0,2787	Valid
P7	0,684	0,2787	Valid
P8	0,525	0,2787	Valid
P9	0,623	0,2787	Valid
P10	0,546	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Dari Hasil tabel 7 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 26 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Disiplin Kerja yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
P1	0,625	0,2787	Valid
P2	0,748	0,2787	Valid
P3	0,609	0,2787	Valid
P4	0,552	0,2787	Valid
P5	0,633	0,2787	Valid
P6	0,376	0,2787	Valid
P7	0,459	0,2787	Valid
P8	0,492	0,2787	Valid
P9	0,651	0,2787	Valid
P10	0,565	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Dari Hasil tabel 8 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 26 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Kinerja Karyawan yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan memiliki nilai Alpha > 0,70.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,710	0,70	Reliabel
2.	Motivasi	0,749	0,70	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,733	0,70	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,741	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olahaan Output SPSS VS 26, 2023.

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai cronbach alpha 0,710, variabel motivasi kerja memiliki nilai cronbach alpha 0,749, variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach alpha 0,733 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha 0,741. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing

variabel memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua pernyataan masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig > 0,05. Sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28380823
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.067
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Berdasarkan data di atas dengan menggunakan metode uji Kolmogrov- Smirnov didapat hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 13 Uji Multikolinearitas

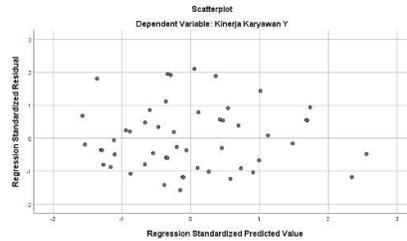
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,838	1.193	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi	0,769	1.300	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,910	1,099	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahaan output SPSS VS 26, 23.

Berdasarkan hasil tabel 11, Gaya Kepemimpinan memiliki nilai 0,838 *tolerance*, Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,769, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,910. Yang berarti nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF dari Gaya Kepemimpinan memiliki nilai VIF 1.193, Motivasi Kerja memiliki nilai VIF 1.300 dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1099. Yang berarti nilai VIF tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Berdasarkan pada gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dantidak membentuk pola tertentu.

Hasil Uji Autokorelasi

Hasil dari Uji Autokorelasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 sebagai berikut :

Tabel 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.664	2.432	2.252

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Berdasarkan pada tabel 12 di atas, nilai DW sebesar 2.252, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel DW dengan signifikan 5%, jumlah sampel 51, dan jumlah variabel bebas 3. Maka diperoleh nilai dL sebesar 1,4273 dan dU sebesar 1,6754. Ini berarti nilai dW lebih besar dari batas atas (dU) dan kurang dari 4-dU ($4-1,6754 = 2,3246$). Sehingga dapat disimpulkan bahwatidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14.400	7.299		1.973	.054		
	Gaya kepemimpinan X1	.503	.132	.318	4.017	.001	.838	1.193
	Motivasi X2	.415	.151	.372	3.045	.003	.769	1.300
	Disiplin Kerja X3	.510	.118	.336	4.496	.000	.910	1.099

Sumber: hasil olahaan ouput SPSS VS 26, 2023.

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, didapat nilai koefisien untuk variabel bebas X1 sebesar 0,503 untuk variabel bebas X2 sebesar 0,415 dan Variabel Bebas X3 0,510 dan konstanta didapat hasil sebesar 14,400.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Jika nilai sig. < 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. > 0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

Tabel 16 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14.400	7.299		1.973	.054		
	Gaya kepemimpinan X1	.503	.132	.318	4.017	.001	.838	1.193
	Motivasi X2	.415	.151	.372	3.045	.003	.769	1.300
	Disiplin Kerja X3	.510	.118	.336	4.496	.000	.910	1.099

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Dilihat melalui rumus $t_{tabel} = (a/2; n - k) = (0,05/2; 51-4) = (0,025; 47)$. Sehingga nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,012.

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sig. $0,01 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,017 > t\text{-tabel } 2,012$ sehingga disimpulkan bahwa $H_a(1)$ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai sig. $0,03 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,045 > t\text{-tabel } 2,012$ sehingga disimpulkan bahwa $H_a(1)$ diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti secara parsial antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,496 > t\text{-tabel } 2,012$ sehingga disimpulkan bahwa H_a (1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara persial antara variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai sig, $< 0,05$ dan nilai f-hitung $> f\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. $> 0,05$ dan nilai f-hitung $< f\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 17 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.133	3	44.378	7.998	.000 ^b
	Residual	260.789	47	5.549		
	Total	393.922	50			

Sumber: Hasil olahaan SPSS VS 26, 2023.

Nilai f tabel ditentukan menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mengetahui f tabel maka digunakan rumus df (pembilang) $= K-1=4-1 = 3$ dan df_2 (penyebut) $= n-k = 51-4 = 47$ sehingga dapat diketahui f tabel = 2,80 dengan taraf signifikansi 0,05. Setelah melakukan perhitungan di atas, didapatkanlah nilai f-tabel sebesar 2,80. Jadi, dari data di atas diperoleh nilai f-hitung sebesar $7,998 > 2,80$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa $H_a(3)$ diterima yang artinya ketiga variabel bebas tersebut positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Champ Resto Indonesia cabang Bekasi.

Koefisien Determinasi

Berikut adalah bentuk tabel Koefisien Determinasi

Tabel 18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.664	2.432

Sumber: hasil olahaan output SPSS VS 26, 2023.

Pada tabel 16 di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,681 atau 68,1%. Yang berarti 68,1% variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabelbebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan persepsi yang setuju terhadap gaya kepemimpinan. Dapat dilihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,47 yang berada pada item pernyataan keempat dengan pernyataan, pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku. Yang berarti gaya kepemimpinan ini dapat membantu karyawan untuk bekerja secara disiplin dan menghindari terjadinya pelanggaran atau kesalahan pada saat bekerja. Karena dengan patuh terhadap peraturan dan disiplin dalam bekerja membuat tercapainya tujuan misi dan visi restoran.

2. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan persepsi yang setuju terhadap motivasi. Dapat dilihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel motivasi sebesar 4,45 yang berada pada item pernyataan kesatu dengan pernyataan, restoran ini sangat peduli pada kesejahteraan karyawan. Yang berarti bahwa dengan adanya perhatian restoran terhadap karyawan akan membuat karyawan termotivasi dan menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja. Maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat.

3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan persepsi yang setuju terhadap disiplin kerja. Dapat dilihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel disiplin kerja sebesar 4,51 yang berada pada item pernyataan keempat dengan pernyataan, saya bekerja dengan prosedur yang diterapkan restoran. Yang berarti bahwa karyawan tersebut disiplin dalam bekerja dan dengan adanya prosedur akan mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam bekerja dan prosedur karyawan adalah alat nilai terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian, dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,681 atau 68,1% yang berarti bahwa variabel X yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku. Dapat membantu karyawan untuk bekerja secara disiplin dan menghindari terjadinya pelanggaran atau kesalahan pada saat bekerja. Karena dengan patuh terhadap peraturan dan disiplin dalam bekerja membuat tercapainya tujuan misi dan visi restoran.
2. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perhatian restoran terhadap karyawan akan membuat karyawan termotivasi dan bersemangat tinggi dalam bekerja. Maka itu kinerja karyawan akan meningkat.
3. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut disiplin dalam bekerja dan dengan adanya prosedur akan mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam bekerja serta prosedur adalah alat penilaian dalam bekerja. Maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat.
4. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terbukti yaitu Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel dijalankan atau ditingkatkan secara bersamaan maka oleh itu Kinerja Karyawan di PT. Champ Resto Indonesia Cabang Bekasi juga meningkat.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang perlu diperhatikan dalam menetapkan kebijakan terkait Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan :

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

- a. Untuk Gaya Kepemimpinan pemimpin bekerja menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku dan mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya.
- b. Untuk motivasi, restoran harus lebih peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
- c. Untuk Disiplin kerja, sebaiknya karyawan PT. Champ Resto Indonesia bekerja dalam prosedur kerja. Jika karyawan bekerja sesuai dengan prosedur karyawan akan disiplin dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, penting untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini akan memungkinkan lebih banyak informasi dikumpulkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 235–246.
- Afrial, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 03(02), 91–98. <https://doi.org/10.31575/Jp.V3v2.169>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ripki, M., & Maulana, M. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Pemuda Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2). <https://doi.org/10.35137/Jei.V23i2.734>
- Therapy, C., Gordon, V., Meditation, C., Vanrullen, R., Myers, N. E., Stokes, M. G., Nobre, A. C., Helfrich, R. F., Fiebelkorn, I. C., Szczepanski, S. M., Lin, J. J., Parvizi, J., Knight, R. T., Kastner, S., Wyart, V., Myers, N. E., Summerfield, C., Wan-Ye-He, L. I., Yue-De, C. H. U., ... No, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <https://doi.org/10.1016/J.Neuron.2018.07.032><http://dx.doi.org/10.1016/J.Tics.2017.03.010><https://doi.org/10.1016/J.Neuron.2018.08.006>
- Wijayanti Dewi Prabandari, Vienna Artina Sembiring, F. H. (2023). *Kinerja Karyawan Pada Restoran Koi*. 10(1), 33–39.
- Zusmawati Zusmawati, & Imili Riski Ramadani. (2023). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang). *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 01–21. <https://doi.org/10.59603/Cuan.V1i2.9>