**JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA**
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GERAI WINGSTOP KOTA TANGERANG SELATAN

## *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WINGSTOP OUTAGES IN SOUTH TANGERANG CITY*

**Vini Fitriyani[1], Fitri Sabina[2]**
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
*Email : vinisone12@gmail.com[1] *, f.sabina2@gmail.com[2]*

**Article Info**

Article history :
Received : 19-02-2025
Revised : 21-02-2025
Accepted : 23-02-2025
Published: 25-02-2025

***Abstract***

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and leadership style on employee performance at the Wingstop Outlet, South Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 55 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 work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 52.4% and the hypothesis test obtained tcount > ttable or (6.938 > 2.006). Leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.6% and hypothesis testing obtained tcount > ttable or (5.771 > 2.006). Work discipline and leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 10.913 + 0.404X1 + 0.324X2. The coefficient of determination value is 58.7% while the remaining 41.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of Fcount > Ftable or (37.002 > 2.780).*

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

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Gerai Wingstop Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis . Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,938 > 2,006). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,771 > 2,006). Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 10,913 + 0,404X1 + 0,324X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau (37,002 > 2,780).

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

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Hal ini berarti bawa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui ukuran kinerja perusahaan maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses menevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu, secara konsepsual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan didalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi

Masalah yang ditemukan penelitian di lapangan adalah tingkat disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang terus menurun sehingga kondisi perusahaan tidak stabil. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya tingkat kedisiplinan mereka yang berimbas kepada tidak meningkatnya kinerja karyawan. Padahal, kinerja adalah suatu hasil kerja yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan yang saat ini ada di Wingstop Teras Kota dan Wingstop AEON Mall BSD yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu perusaahan dengan secara efektif dan efesien sehingga karyawan bekerja dengan semangat dan mengenai disiplin kerja juga dapat mempengaruhi yaitu dalam kehadiran dan tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Wingstop AEON Mall BSD yang berlokasi di blok 347 lantai 3 gedung AEON Mall BSD dan Teras Kota yang berlokasi di CBD Lot VII B, Jl. Pahlawan Seribu, Lengkong Gudang, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15322

**Tabel 1.1**

**Data Pelanggaran Karyawan Wingstop Teras Kota dan AEON Mall BSD**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Peringatan | Pelanggaran | Jumlah Pelanggaran |
|---|---|---|---|---|
| 2020 | 43 | SP 1 | 4 | 6 |
| | | SP 2 | 2 | |
| 2021 | 50 | SP 1 | 3 | 5 |
| | | SP 2 | 2 | |
| 2022 | 55 | SP 1 | 6 | 10 |
| | | SP 2 | 4 | |

**Gambar 1.1 Grafik Pelanggaran Karyawan**

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dan grafik diatas, menunjukkan bahwa data pelanggaran

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

karyawan pada tahun 2020 – 2022 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2020 jumlah pelanggaran sebanyak 6, berikutnya pada tahun 2021 turun menjadi 5 pelanggaran, dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebanyak 10 pelanggaran. Kondisi ini jelas jika tidak segera dilakukan perbaikan maka akan berakibat pada tingkat ketaatan pada peraturan perusahaaan serta tingkat kedisiplinan menjadi semakin rendah

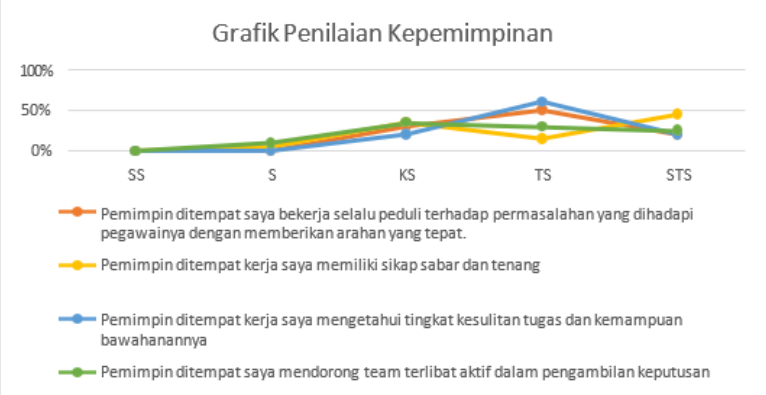
Apabila tingkat ketidakdisiplin karyawan Wingstop Teras Kota dan Aeon Mall BSD tidak segera diperbaiki, maka akan mengganggu kinerja Wingstop Teras Kota Aeon Mall BSD dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu dibutuhkan suatu *respond* yang positif agar kedisiplinan karyawan dapat terjaga dengan baik dan tujuanperusahaan dapat dicapai secara tepat

Untuk mengetahui penilaian Gaya kepemimpinan maka penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner yang berisi 4 (empat) butir pertanyaan kepada 20 (dua puluh ) responden di Wingstop Teras Kota dan AEON Mall BSD

Data diperoleh dari Wingstop AEON Mall BSD dan Teras Kota masih ditemukan kepemimpian sebagai berikut:

**Tabel 1.2**
**Penilaian Gaya kepemimpinan Wingstop Teras Kota dan AEON Mall BSD**

| No | Pernyataan | Jumlah Responden | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Jumlah | R | Jumlah | R | Jumlah | R | Jumlah | R | Jumlah | R |
| 1 | Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat. | 20 | - | | - | | 6 | | 10 | | 4 | |
| 2 | Pemimpin ditempat kerja saya memiliki sikap sabar dan tenang | 20 | - | | 1 | | 7 | | 3 | | 9 | |
| 3 | Pemimpin ditempat kerja saya mengetahui tingkat kesulitan tugas dan kemampuan bawahanannya | 20 | - | | - | | 4 | | 12 | | 4 | |
| 4 | Pemimpin ditempat saya mendorong team terlibat aktif dalam pengambilan keputusan | 20 | - | | 2 | | 7 | | 6 | | 5 | |




**Gambar 1.2 Grafik Penilaian Gaya Kepemimpinan**

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan data gaya kepemimpinan pada table 1.2 dan grafik diatas dari menunjukan dari 20 (Dua Puluh) responden, 6 (Enam) responden menyatakan "Kurang Setuju", 10 (Sepuluh) responden menyatakan "Tidak Setuju", dan 4 (Empat) menyatakan "Sangat Tidak Setuju" pada pernyataan pertama yang menunjukan bahwa pemimpin tidak peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat sebagaimana penyataan pertama, lalu sebanyak 1 (Satu) responden menyatakan "Setuju", 7 (Tujuh) responden menyatakan "Kurang Setuju", 3 (Tiga) responden menyatakan "Tidak Setuju", dan 9 (Sembilan) responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju" pada pernyataan kedua yang lebih banyak berfikir bahwa pemimpin belum memiliki sikap sabar dan tenang sebagaimana pernyataan kedua, lalu 4 (empat) responden menyatakan "Kurang Setuju", 12 (Dua belas) responden menyatakan "Tidak Setuju", lalu 4 (Empat) responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju" pada pernyataan ketiga artinya Pemimpin belum mengetahui tingkat kesulitan tugas dan kemampuan bawahanannya sebagaimana pernyataan ketiga, lalu 2 (Dua) responden menyatakan "Setuju", 7 (Tujuh) responden menyatakan "Kurang Setuju", 6 (Enam) responden menyatakan "Tidak Setuju", dan 5 (Lima) responden menyatakan "Sangat Tidak Setuju" pada penyataan ke empat artinya bahwa pemimpin belum maksimal dalam mendorong team terlibat aktif dalam pengambilan keputusan. Ini menandakan gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan agar tidak menimbulkan masalah yang dapat menggangu kinerja bawahan lainnya.

**Tabel 1.3**

**Data Skor Penilaian Kinerja Wingstop Teras Kota dan Aeon Mall BSD**

| Tahun | Kualitas Pelayanan | 3S (Senyum Sapa Salam) | Tanggung Jawab Pekerjaan | Pelaksanaan Tugas | Rata- rata | Kriteria |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nilai Skor/Bobot | | | | | |
| 2020 | 45 | 40 | 60 | 65 | 52.5 | Buruk |
| 2021 | 55 | 50 | 45 | 60 | 52.5 | Buruk |
| 2022 | 65 | 60 | 40 | 70 | 58.75 | Buruk |

**Gambar 1.3 Grafik Skor Penilaian Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukan bahwa rata-rata angka penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 dan tahun 2021 rata – rata mendapatkan skor yang sama sebesar 52,5 dengan kriteria Buruk, dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sedikit menjadi 58.75 dengan hasil penilaian tersebut menandakan kinerja masih belum maksimal dan masih rendah. Tercapainya tujuan suatu lembaga/instansi juga dipengaruhi dari karyawan yang mempunyai kinerja bagus. Wingtop Teras Kota dan Aeon Mall BSD selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi

instansi. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan *value* yang lebih dimata masyarakat ataupun pihak yang mempunyai kepentingan

Tidak tepat waktu saat melaksanakan tugas, menunda tugas, atau kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan perusahaan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Padahal pegawai mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pelaksanaan yang jelas. Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga/instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validasi adalah menunjukkan derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen

berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan."

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9**
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ($X_1$)**

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya datang tepat waktu | 0.474 | 0.266 | Valid |
| 2 | Saya istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan tanpa bolos | 0.389 | 0.266 | Valid |
| 3 | Saya selalu berpakaian/ *grooming* sesuai dengan SOP perusahaan | 0.556 | 0.266 | Valid |
| 4 | Saya berusaha selalu menaati peraturan kerja perusahaan | 0.492 | 0.266 | Valid |
| 5 | Jika perusahaan memberikan standar operasional kerja dan sanksi yang jelas, saya berusaha mengikuti standar tersebut | 0.727 | 0.266 | Valid |
| 6 | Saya mengajak rekan kerja untuk memiliki pemahaman yang baik pada standar kerja yang berlaku | 0.622 | 0.266 | Valid |
| 7 | Saya terkadang lupa meng*echeck* peralatan dan perlengkapan semua area sebelum dan sesudah jam operasional berlangsung | 0.732 | 0.266 | Valid |
| 8 | Ketika operasional berlangsung, saya cenderung tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan urutan sebagaimana dengan pedoman perusahaan | 0.791 | 0.266 | Valid |
| 9 | Saya belum sepenuhnya memiliki sikap taat pada aturan norma hukum pada lingkungan kerja | 0.712 | 0.266 | Valid |
| 10 | Saya belum memahami sepenuhnya bagaimana sikap moral yang baik | 0.457 | 0.266 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel disiplin kerja ($X_1$) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.10**
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ($X_2$)**

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Pemimpin ditempat saya bekerja belum memiliki wawasan yang luas | 0.317 | 0.266 | Valid |
| 2 | Para atasan saya belum sepenuhnya peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat | 0.611 | 0.266 | Valid |
| 3 | Atasan saya dapat mengatakan atau menjelaskan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu | 0.391 | 0.266 | Valid |
| 4 | Pemimpin diperusahaan saya mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas | 0.547 | 0.266 | Valid |
| 5 | Seringkali pemimpin saya bisa mengarahkan bawahan ke arah yang lebih baik | 0.593 | 0.266 | Valid |
| 6 | Semua pemimpin yang ada diperusahaan saya memiliki sikap sabar dan tenang | 0.537 | 0.266 | Valid |
| 7 | Saya belum percaya sepenuhnya bahwa pemimpin ditempat kerja saya dapat membagi tugas dengan baik dan adil | 0.690 | 0.266 | Valid |
| 8 | Terkadang saya merasa bahwa pemimpin ditempat kerja belum saya mengetahui tingkat kesulitan tugas dan kemampuan bawahanannya | 0.657 | 0.266 | Valid |
| 9 | Saya percaya bahwa pemimpin saya mendorong team terlibat aktif dalam pengambilan keputusan | 0.611 | 0.266 | Valid |
| 10 | Pemimpin mampu mengambil keputusan yang matang dan tegas ketika ada masalah | 0.465 | 0.266 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan ($X_2$) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.11**
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan | 0.534 | 0.266 | Valid |
| 2 | Saya merasa belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan | 0.382 | 0.266 | Valid |
| 3 | Saya ragu jika saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan | 0.607 | 0.266 | Valid |
| 4 | Hasil kinerja saya dapat melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 0.373 | 0.266 | Valid |
| 5 | Saya merasa belom bisa memiliki target waktu untuk setiap pekerjaan | 0.452 | 0.266 | Valid |
| 6 | Saya bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan | 0.515 | 0.266 | Valid |
| 7 | Saya belum mahir melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya | 0.542 | 0.266 | Valid |
| 8 | Saya menggunakan peralatan dan perlengkapan yang dimiliki perusahaan dengan baik dan menggunakannya semaksimal mungkin | 0.498 | 0.266 | Valid |
| 9 | Saya percaya bahwa saya bisa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan | 0.567 | 0.266 | Valid |
| 10 | Saya seringkali mampu bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua rekan kerja | 0.539 | 0.266 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**
**Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .790 | 10 |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .727 | 10 |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .666 | 10 |

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ($X_1$) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,790, gaya kepemimpinan ($X_2$) sebesar 0,727 dan

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,666, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.13**
**Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***

**Tests of Normality**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja Karyawan (Y) | .089 | 55 | .200* | .982 | 55 | .600 |

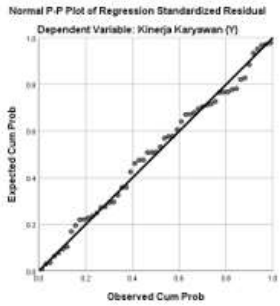
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan 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 yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini.




Sumber: Data diolah, 2024.

**Gambar 4.2**
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.913 | 3.176 | | 3.436 | .001 | | |
| | Disiplin Kerja (X1) | .404 | .080 | .510 | 5.038 | .000 | .775 | 1.291 |
| | Gaya Kepemimpinan (X2) | .324 | .087 | .379 | 3.746 | .000 | .775 | 1.291 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,775 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,775 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,291 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,291 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja ($X_1$) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,070 dan gaya kepemimpinan ($X_2$) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,161 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**Tabel 4.15**
**Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan *Uji Glejser***

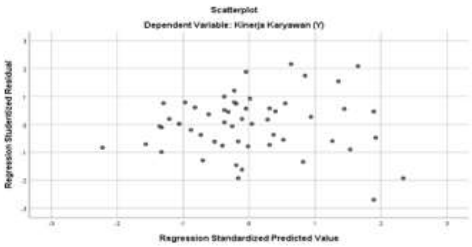
**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | -3.802 | 1.769 | | -2.149 | .036 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .083 | .045 | .267 | 1.851 | .070 |
| | Gaya Kepemimpinan (X2) | .069 | .048 | .205 | 1.421 | .161 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut




Sumber: Data diolah, 2024.

**Gambar 4.3**
**Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.18**
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja ($X_1$) dan Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 10.913 | 3.176 | | 3.436 | .001 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .404 | .080 | .510 | 5.038 | .000 |
| | Gaya Kepemimpinan (X2) | .324 | .087 | .379 | 3.746 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **Y = 10,913 + 0,404$X_1$ + 0,324$X_2$.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

a. Nilai konstanta sebesar 10,913 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ($X_1$) dan gaya kepemimpinan ($X_2$) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,913 poin.

b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ($X_1$) sebesar 0,404 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja ($X_1$) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,404 poin.

c. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ($X_2$) sebesar 0,324 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan ($X_2$) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 poin

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.20**
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja ($X_1$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations[b]**

| | | Disiplin Kerja (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (X1) | Pearson Correlation | 1 | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .690** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=55
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.21**
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations[b]**

| | | Gaya Kepemimpinan (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X2) | Pearson Correlation | 1 | .621** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .621** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=55
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.22**
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja ($X_1$) dan Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .766[a] | .587 | .571 | 2.319 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,766 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama- sama mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.23**
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja ($X_1$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .690[a] | .476 | .466 | 2.588 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,476 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar (100-52,4%) = 52,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.24**
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .621[a] | .386 | .374 | 2.802 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,386 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar (100-38,6%) = 61,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.25**
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja ($X_1$) dan Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .766[a] | .587 | .571 | 2.319 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,587 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar (100-58,7%) = 41,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4.26**
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ($X_1$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.502 | 2.952 | | 5.930 | .000 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .547 | .079 | .690 | 6.938 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,938 > 2,006) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.27**
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.352 | 3.398 | | 5.401 | .000 |
| | Gaya Kepemimpinan (X2) | .531 | .092 | .621 | 5.771 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,771 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.28**
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja ($X_1$) dan Gaya Kepemimpinan ($X_2$) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 397.921 | 2 | 198.961 | 37.002 | .000[b] |
| | Residual | 279.606 | 52 | 5.377 | | |
| | Total | 677.527 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (37,002 > 2,780), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Wingstop Kota Tangerang Selatan dan analisis menggunakan *software* SPSS Versi 26, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi Y = 17,502 + 0,547$X_1$, nilai korelasi sebesar 0,690 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,938 > 2,006). Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 18,352 + 0,531$X_2$ nilai korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,771 > 2,006). Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 10,913 + 0,404$X_1$ + 0,324$X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,766 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (37,002 > 2,780). Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Agustin Farida. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2: 128-136

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan MotivasiTerhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.

Alfiyah, S. N. (2019). Effect of Profitability and Leverage on Disclosure of Corporate Social Responsibility in Islamic Commercial Banks. Journal of Finance and Islamic Banking, 1(2), 133.

Algifari. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

Ansory Al Fadjar, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo.

Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 1(1), 22–29.

Arikunto Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.

Jakarta: Rineka Cipta.

Bachtiar Arifudin Husain. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana, Jurnal SeMaRak, Vol2, No 3.

Bentar, Aidin, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihatini. (2019). Analisis Pengaruh

Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol 3, No 1.

Dewi, P. D., dan Harjono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanggerang Selatan: UNPAM PRESS

Elburdah, Risza Putri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Penta Artha Impressi Area Tangerang Selatan. Jurnal SeMaRak, Vol 3, No 1, Hal 41-52.

Ghozali. Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia

Handayani. Ririn. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.

Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.

Istijanto. (2020). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Kadek Lusigita. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Radung. JAGADITHA : Jurnal Ekonomi & Bisinis, Vol 4, No 1, Hal 27-37.

Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. (2019). MANSKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUHPONOROGO PRESS

Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 224.

Latainer. (2019). Budaya Organisasi. In Sutrisno. Jakarta: Prenada Media Group. Maholtra. Naresh K (2019) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.

Salutondok, Yohanis dan, Agus Supandi Soegoto. (2019). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Jurnal Emba : Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol 3, No 3.

Santoso, Singgih. (2019). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Setiana, Andi Robith, (2022). Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers

Siagian, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja:

Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

Siyoto. (2020). Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publising.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sudjana. (2019). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

Supangat. Andi. (2020). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan.Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Supomo dan Ety Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum, cetakan pertama, Penerbit : Yrama Widya, Bandung.

Sutarto Wijono. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Prenadamedia Group

Unaradjan, Dolet. (2018). Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja. Yogyakarta : Rineka Cipta