

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang)

Achmad Shofan Ifani *)
M. Ridwan Basalamah **)
Khalikussabir *)**

Email : shofana48@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance. This research is a descriptive and explanatory study that explains the relationships and influences among variables through hypothesis testing. The study uses the entire population of 32 respondents from Pizza Hut Ciliwung, Malang, with online questionnaire distribution. Data analysis employs multiple linear regression using SPSS version 23. The testing results of the four hypotheses conclude that: 1. Leadership style, motivation, and work discipline together (simultaneously) have a positive and significant influence on the performance of Pizza Hut Ciliwung employees. 2. Leadership style has a positive and significant influence on the performance of Pizza Hut Ciliwung employees. 3. Employee performance at Pizza Hut Ciliwung is positively and significantly influenced by motivation. 4. Work discipline has a positive but not significant influence on the performance of Pizza Hut Ciliwung employees.

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

Pendahuluan

Komponen kemanusiaan merupakan topik penting yang harus diperhatikan dalam semua aspek kehidupan, termasuk kehidupan organisasi. Urutan penyelesaian tugas-tugas tersebut dapat digunakan untuk memperkirakan individu mana yang akan bergabung dengan suatu perusahaan. Dunia usaha, mulai dari eksekutif puncak hingga pekerja tingkat bawah, tidak bisa mengabaikan pentingnya elemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Neldi, et al., 2023).

Hasibuan (2021) menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki kecerdasan, bakat, keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja yang kuat. Sumber daya manusia biasanya berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil jumlah dan kualitas kerja yang dilakukan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Undang-undang dan kebijakan baru yang diberlakukan setelah pandemi COVID-19 berdampak pada perekonomian dan menghasilkan sejumlah tuntutan dan permasalahan yang tidak boleh diabaikan oleh sebuah organisasi. Organisasi mempunyai tantangan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan yang terus-menerus. Keadaan serupa muncul dengan dimulainya permusuhan antara Israel dan Palestina pada awal Oktober 2023, yang pada saat itu seruan untuk memboikot barang-barang yang konon terkait dengan Israel memperoleh daya tarik yang signifikan. Sebagai cara untuk mengidentifikasi bisnis yang dirasa masyarakat terkait dengan Israel, gerakan Boikot, Divestasi, dan Sanksi (BDS) telah mendapatkan popularitas.

Hal ini menimbulkan taktik dan perubahan baru yang berdampak pada perekonomian, menciptakan tuntutan dan hambatan baru bagi organisasi tersebut. Salah satu kesulitannya adalah mencari tahu bagaimana suatu organisasi dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan hukum dan

peraturan yang selalu berubah. Sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen internal yang krusial untuk memitigasi dampak barang yang masuk daftar hitam. Seiring berkembangnya skenario ini, diperlukan sumber daya manusia yang dapat menyesuaikan dan mengatasi perubahan lingkungan atau rencana. Situasi seperti ini mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi atau kelompok memainkan fungsi yang penting. Menurut Pranogyo dan Hendro (2022), gaya kepemimpinan adalah kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Anggota tim harus berkolaborasi dan mematuhi pemimpin mereka ketika bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Perbedaan individu, termasuk kebutuhan, motif, dan keinginan, dapat diselaraskan menuju tujuan bersama dengan menggunakan kontrol ini. Ini menggambarkan karakteristik utama dari filosofi kepemimpinan suatu organisasi. Perusahaan harus bertindak cepat dalam menanggapi pembangunan berkelanjutan dalam konteks lingkungan organisasi jika ingin bertahan dan tumbuh. Perubahan individu sangat penting dalam mendukung respons ini, meskipun prosesnya sulit. Seorang pemimpin harus menjadi inovator dalam membawa perubahan dalam organisasi dan memberikan contoh untuk diikuti oleh orang lain. Oleh karena itu, pemimpin progresif sangat penting bagi sebuah organisasi karena mereka dapat menjadi kekuatan utama di balik perubahan dinamika organisasi.

Motivasi di tempat kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk memenuhi dan melampaui standar kinerja organisasi. Motivasi kerja menurut Adinda dkk. (2023), merupakan semangat atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun organisasi mempunyai personel yang berbakat, sulit untuk mencapai hasil ideal dalam hal kinerja perusahaan tanpa kapasitas untuk mengarahkan potensi tersebut. Ketika seseorang termotivasi, mereka berusaha keras dan gigih dalam mencapai tujuannya, termasuk meningkatkan tingkat kreativitas, kehadiran, atau produktivitas di tempat kerja. Untuk mencapai keselarasan antara tujuan perusahaan dengan harapan karyawan guna mencapai kinerja perusahaan yang optimal, maka motivasi yang ditawarkan perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

Membangun etos kerja yang terstruktur dengan baik sangat penting bagi setiap anggota tim. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap menaati, memperhatikan, dan menaati segala kebijakan organisasi, menurut penelitian Raymond dkk. (2023). Sangat penting untuk meningkatkan pemahaman anggota staf tentang perlunya menerapkan kebijakan organisasi secara konsisten. Diharapkan seluruh anggota organisasi akan menggunakan kebijakan ini sebagai referensi ketika melaksanakan prosedur yang ditetapkan. Disiplin sangat penting bagi keberhasilan suatu bisnis karena dapat digunakan sebagai taktik persuasif untuk mendorong anggota staf menyelesaikan tugas secara disiplin, baik secara individu maupun kelompok. Banyak penyelidikan mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan telah dilakukan di masa lalu.

Peningkatan keahlian sumber daya manusia diperkirakan akan meningkatkan kinerja pekerja. Dalam upaya untuk memenuhi tujuan karyawan perusahaan dan individu, setiap bisnis akan berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sherlie & Hikmah (2020), kinerja yang baik dalam memenuhi tugas yang diberikan perusahaan mencakup pencapaian kuantitas dan kualitas. Taktik evaluasi jangka panjang, pengendalian, dan inisiatif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja semuanya sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Tingkat penjualan merupakan salah satu tolak ukur kinerja perusahaan, sehingga mendorong manajemen untuk memperhatikan kinerja stafnya (Martinuz, 2017). Berdasarkan data penjualan Pizza Hut Ciliwung Malang tahun 2023, penjualan akan terus turun. Berikut beberapa statistik kinerja turnover Pizza Hut Ciliwung pada tahun 2023.

Tabel 1. Informasi Pencapaian Omset Pizza Hut 2023

Bulan	Omset Tercapai	Target Omset	Persentase (%)
Januari	95,89	100	-4,11
Februari	94,86	100	-5,14
Maret	87,30	100	-12,70
April	90,55	100	-9,45
Mei	93,58	100	-6,42
Juni	92,64	100	-7,36
Juli	96,55	100	-3,45
Agustus	89,78	100	-10,22
September	87,00	100	-13,00
Oktober	87,16	100	-12,84
November	84,17	100	-15,83
Desember	90,51	100	-9,49
Average 2023			-10,00

Sumber: Data dari Pizza Hut Ciliwung, Tahun 2023

Data penjualan menunjukkan penurunan pendapatan dari tahun ke tahun yang cukup signifikan. Menurut temuan para peneliti, berbagai faktor, terutama yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, mungkin berperan dalam kegagalan organisasi mencapai tujuan pendapatannya. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Amin et al. (2023), telah menunjukkan pengaruh positif motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja. Namun demikian, studi tambahan yang dilakukan oleh Saputra dan Wahyuni (2023) menunjukkan bahwa meskipun motivasi tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Setiap tindakan yang diambil untuk memajukan perusahaan dianggap sebagai kinerja karyawan, menurut Gunawan dkk., 2023. Menurut Abid dan Safiih (2023), kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dengan memperhatikan jumlah dan kualitas kerja, sesuai dengan tugas dan penugasannya. Menurut Cipta (2023), kinerja pegawai juga dapat digambarkan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukannya dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Menurut Saputra dkk. (2023), kinerja karyawan juga mencakup hasil kerja individu, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang mereka capai sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Gaya Kepemimpinan

Ilmu-ilmu sosial dan studi kepemimpinan merupakan bidang studi yang berhubungan erat. Ada banyak definisi yang diajukan oleh berbagai pakar sesuai dengan perspektif masing-masing. Namun, terdapat beberapa kesamaan dalam definisi-definisi tersebut (Afandi & Bahri, 2020). Menurut Herlambang (2023), Pendekatan seorang manajer dalam membentuk perilaku bawahannya untuk menginspirasi dan membimbing mereka mencapai tingkat produktivitas yang tinggi disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka.

Motivasi

Wijaya dkk. (2023) menggambarkan motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu, sering kali didefinisikan sebagai pendorong. Adzansyah dkk. (2023) menyatakan motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi juga dianggap sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Pradana & Frimasya, 2023). Dhani dan Surya (2023) mengartikan motivasi sebagai keinginan atau dorongan seseorang untuk secara sungguh-sungguh mengejar tujuan tertentu.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. 2. Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti sesuai dengan kuantitas Perusahaan. 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan. 4. Saya mampu bertanggung jawab penuh demi pekerjaan yang saya terima.
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Keterampilan komunikasi 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan dalam mengendalikan emosional	1. Pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan. 2. Pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal. 3. Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan karyawan. 4. Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya. 5. Pimpinan yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah.
Motivasi (X2)	1. Gaji (salary) 2. Supervisi 3. Hubungan Kerja 4. Pengakuan dan Penghargaan 5. Kondisi Kerja 6. Peluang Untuk Maju 7. Tanggung Jawab	1. Saya merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja atau kinerja yang tinggi ketika gaji saya sesuai dengan kontribusi dan pencapaian saya. 2. Supervisi yang efektif dan berpengaruh memotivasi saya untuk mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan. 3. Saya merasa termotivasi ketika memiliki hubungan kerja yang positif dan kooperatif dengan rekan kerja saya. 4. Saya merasa termotivasi ketika pekerjaan atau pencapaian saya diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja. 5. Saya merasa lebih termotivasi ketika lingkungan kerja saya bersih, teratur, dan terorganisir dengan baik. 6. Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika ada peluang yang jelas untuk kemajuan karier di tempat kerja. 7. Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika saya diberikan tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya.
Disiplin Kerja (X3)	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan 3. Efektif Dalam Bekerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja	1. Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 2. Saya menghargai pentingnya kewaspadaan dalam menjaga keselamatan dan keberhasilan tim atau organisasi. 3. Saya mencapai target dan sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan konsisten. 4. Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. 5. Saya selalu bertindak dengan integritas dan jujur dalam semua aspek pekerjaan saya.

Sumber: Tinjauan Pustaka**Hasil Penelitian Dan Pembahasan****Uji Validitas**

Dari tabel hasil uji validitas yang tersedia terlihat jelas bahwa setiap item pernyataan untuk setiap variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat telah terbukti valid. Nilai r yang dihitung, yang selalu lebih tinggi dari nilai r tabel yang telah ditetapkan sebesar 0,349, mendukung hal ini. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat validitas yang memadai untuk digunakan dalam analisis data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	rHitung	rTabel (5%)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X _{1.1}	0,870	0,349	Valid
		X _{1.2}	0,855	0,349	Valid
		X _{1.3}	0,870	0,349	Valid
2	Motivasi	X _{2.1}	0,890	0,349	Valid
		X _{2.2}	0,789	0,349	Valid
		X _{2.3}	0,868	0,349	Valid
		X _{2.4}	0,774	0,349	Valid
3	Disiplin Kerja	X _{3.1}	0,841	0,349	Valid
		X _{3.2}	0,851	0,349	Valid
		X _{3.3}	0,864	0,349	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y ₁	0,856	0,349	Valid
		Y ₂	0,818	0,349	Valid
		Y ₃	0,894	0,349	Valid
		Y ₄	0,845	0,349	Valid
		Y ₅	0,838	0,349	Valid

Sumber: Data Versi SPSS 23**Uji Reliabilitas**

Tingkat konsistensi kuesioner berfungsi sebagai indikator stabilitas variabel yang diperiksa, dan pengujian reliabilitas membantu mencerminkan hal ini. Keempat variabel penelitian mempunyai

nilai koefisien Cronbach alpha yang lebih besar dari ambang batas Cronbach alpha sebesar 0,6 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan atau dapat dipercaya, sesuai dengan hasil uji reliabilitas berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	Gaya Kepemimpinan	0,908	0,60	Reliabel
X ₂	Motivasi	0,930	0,60	Reliabel
X ₃	Disiplin Kerja	0,916	0,60	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,886	0,60	Reliabel

Sumber: Data Versi SPSS 23

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah distribusi nilai residu berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, terlihat dari nilai Asymp-sig sebesar 0,200 lebih dari tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95588772
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.057
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Versi SPSS 23

Uji Multikolinearitas

Uji statistik yang disebut uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi mempunyai hubungan yang erat atau tidak. Dari uji multikolinearitas di bawah ini terlihat jelas bahwa variabel independen tidak memiliki kesamaan. Informasi di bawah ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 4,751, variabel Motivasi mempunyai nilai sebesar 3,427, dan variabel persepsi kegunaan mempunyai nilai sebesar 3,815 untuk Variance Inflation Factor (VIF). Karena semua nilai-nilai ini lebih dari batas toleransi yang umum diakui yaitu 0,1, maka masalah multikolinearitas antara variabel-variabel ini dalam penelitian ini teratasi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,210	4,751	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X ₂)	0,292	3,427	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,262	3,815	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Versi SPSS 23

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu teknik statistik yang berguna untuk menentukan apakah varians observasi yang tersisa dalam model regresi tidak konsisten adalah uji heteroskedastisitas. Terlihat jelas bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas berdasarkan temuan uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada tabel di bawah ini. Apabila nilai sig seluruh variabel lebih dari 0,05 maka data dianggap homogen.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.855	.782		1.093	.284
Gaya Kepemimpinan	-.012	.066	-.075	-.183	.856
Motivasi	-.010	.045	-.081	-.232	.818
Disiplin Kerja	.020	.062	.121	.330	.744

a. Dependent Variable: RES3

Sumber: Data Versi SPSS 23**Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik statistik yang disebut analisis linier berganda digunakan untuk menentukan bagaimana satu variabel terikat dan banyak variabel bebas saling berhubungan satu sama lain. Tujuannya adalah menggunakan nilai-nilai yang diketahui dari variabel independen untuk mengkarakterisasi nilai rata-rata populasi dari variabel dependen. Nilai konstanta sebesar 0,569, koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,318, koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,211, dan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,166 merupakan beberapa koefisien signifikan yang ditemukan dalam konteks data uji regresi linier. Ini menggambarkan bagaimana variabel terikat yang diamati dan faktor bebas tertentu saling berhubungan.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.569	1.220		.467	.644
Gaya Kepemimpinan	.318	.104	.427	3.065	.005
Motivasi	.211	.070	.358	3.025	.005
Disiplin Kerja	.166	.097	.215	1.724	.096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Versi SPSS 23**Uji F (Simultan)**

Untuk mengetahui apakah banyak faktor independen yang mempunyai pengaruh gabungan terhadap variabel dependen, terapkan uji F. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel bebas Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1).

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Signifikan
Regression	219.393	3	73.131	72.291	0.000 ^b
Residual	28.325	28	1.012		
Total	247.719	31			

Sumber: Data Versi SPSS 23**Uji t (Parsial)**

Uji ini untuk mengetahui pengaruh individual variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.569	1.220		.467	.644
Gaya Kepemimpinan	.318	.104	.427	3.065	.005
Motivasi	.211	.070	.358	3.025	.005
Disiplin Kerja	.166	.097	.215	1.724	.096

Sumber: Data Versi SPSS 23

Pada table 10 diatas maka dapat disimpulkan hasil uji parsial sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan (X1), berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menghasilkan nilai thitung 3,065 > ttabel 2,048 beserta nilai sig. 0,005 < 0,05. Oleh karenanya dapat disimpulkan H2 diterima karena hasil menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Motivasi (X2), berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menghasilkan nilai thitung 3,025 > ttabel 2,048 beserta nilai sig. 0,005 < 0,05. Oleh karenanya dapat disimpulkan H3 diterima karena hasil menunjukkan variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Disiplin kerja (X3), berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menghasilkan nilai thitung 1,724 < ttabel 2,048 beserta nilai sig. 0,096 > 0,05. Oleh karenanya disimpulkan H4 ditolak karena hasil menunjukkan variabel disiplin kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model dalam menjelaskan fluktuasi variabel independen ditunjukkan melalui uji koefisien determinasi. Karena terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil *Adjusted R square* pada uji koefisien determinasi menunjukkan hal tersebut. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R square* sebesar 0,873 yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja 87,3% pada kinerja karyawan. Sedangkan variabel tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak sebesar 12,7%.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.873	1.006

Sumber: Data Versi SPSS 23

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Ciliwung

Berdasarkan temuan analisis uji simultan sebelumnya, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 87,3% terhadap variabel kinerja pegawai; variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempengaruhi variabel sisanya sebesar 12,7%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Ciliwung

Analisis uji parsial di atas menghasilkan kesimpulan bahwa Hasil pengujian tersebut mendukung diterimanya hipotesis H2 yang menyatakan bahwa gaya seorang pemimpin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja bawahannya. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa para pemimpin dapat berhasil menerapkan gaya kepemimpinan yang sudah ada di perusahaan, yang memotivasi anggota staf untuk bekerja dengan baik dan bahkan melampaui tolok ukur yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Ciliwung

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa Temuan pengujian ini mengkonfirmasi H3, yang berpendapat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan harus ditingkatkan agar produktivitas dapat tumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih besar, bahkan melebihi persyaratan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Ciliwung

Diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil evaluasi uji parsial sebelumnya. Pada analisis distribusi frekuensi variabel disiplin kerja, mayoritas karyawan menyatakan bahwa saya telah mencapai target dan tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan secara konsisten dalam pernyataan tersebut Meskipun tidak signifikan secara statistik, mayoritas tanggapan menunjukkan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendukung pernyataan tersebut dan dengan peningkatan disiplin kerja, diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan Uji F sebelumnya penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Ciliwung.
2. Berdasarkan hasil uji t penelitian, terbukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Ciliwung.
3. Berdasarkan hasil uji t penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Pizza Hut Ciliwung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi.
4. Berdasarkan hasil uji t penelitian, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Ciliwung.

Keterbatasan

Meskipun penelitian ini telah dilakukan secara optimal, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Peneliti hanya mempertimbangkan tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, variabel lainnya tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.
2. Karena penelitian ini hanya mengamati lokasi Pizza Hut Ciliwung Malang, temuannya tidak dapat diterapkan pada kelompok orang yang lebih besar.
3. Kesimpulan yang diambil hanya didasarkan pada analisis data yang tersedia. Diperlukan penelitian lebih lanjut yang menggunakan metode yang lebih komprehensif, sampel yang lebih besar, dan instrumen penelitian yang berbeda untuk memahami lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Mengingat keterbatasan penelitian ini, berikut rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Akademisi

Mahasiswa dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai sumber untuk lebih memahami bagaimana disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan namun kecil terhadap kinerja karyawan, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan di Pizza Hut Ciliwung telah berhasil memberikan arahan yang efektif kepada karyawan, dan karyawan telah berhasil menerapkan motivasi dengan baik. Meskipun demikian, penting bagi karyawan untuk tetap bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, termasuk dalam hal kedatangan dan penyelesaian tugas tepat waktu. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja di Pizza Hut Ciliwung.

Secara keseluruhan, temuan analisis mendukung anggapan bahwa peningkatan kinerja staf di Pizza Hut Ciliwung memerlukan gaya kepemimpinan, motivasi dan etos kerja yang kuat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan didorong dan didukung untuk memberikan upaya terbaik.

3. Rekomendasi Untuk Penelitian Mendatang

- a. Karena terdapat beberapa elemen tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini menawarkan pengetahuan yang kuat yang akan menjadi landasan untuk penyelidikan di masa depan. Oleh karena itu disarankan agar penelitian di masa depan memperluas fokusnya dengan memasukkan variabel tambahan seperti budaya perusahaan, dedikasi organisasi, dan aspek lainnya yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Karena setiap jenis pekerjaan mempunyai kualitas yang berbeda dalam hal kinerja karyawan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi, penelitian di masa depan mungkin berkonsentrasi pada sampel jenis pekerjaan berbeda yang lebih besar dan lebih terfokus. Ini akan memberi kita pengetahuan yang lebih baik tentang interaksi antara variabel-variabel ini di berbagai lingkungan kerja.

Referensi

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Vol 3 (2) Juni, ISSN: 2775-6076; e-ISSN: 2962-8938.
- Adinda, T. N., Firdaus, A. M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Volume 1 Nomor 3, E-ISSN: 3025-0994, 134-143.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Salma, K., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol.4 No.4, Maret, 498-505.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala.
- Agil Gusrian Neldi, A. G., & Mudayat, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jpt Jatidiri Trans Cabang Surabaya (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Amin, A. C., Syarifuddin, S., & Asri, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 2(2), 265-278.
- Cipta, H. (2023). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Suri Adidaya Kapuas Kumai. Magenta*, Vol. 11, No. 2, Maret, 83-91.
- Dhani, N. K., & Surya, I. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 6, 602-626.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. *Bintang Toedjoe Cikarang. Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari, 1-9.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, D. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics and Management (JECMA)*, Volume 5, No. 1, Februari, 104-115.

- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, Volume 1 No 3, 18.
- Kani, P. M. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan lapak restoran pizza hut ciliwung malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martinuz, H. 2017. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Cipta Kosindo. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 5(4): 430-439.
- Paramita, Lisa. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *junal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan; Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 7, No. 2, Desember, P ISSN2503-4367, E ISSN 2797-3948, 171-182.
- Raifilsa, R., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, Volume 15 No 2, 120.
- Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiaraperkasa. *JURSIMA Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*, ISSN: 2338-1523, E-ISSN: 2541-576X, 129-133.
- Rosmayanti. (2023). Masuk Daftar Boikot Produk Israel, Ini Penjelasan Pizza Hut. Diakses pada 29 Maret 2023 melalui <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/23216/masuk-daftar-boikot-produk-israel-ini-penjelasan-pizza-hut>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., . . . Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerjadan Kepemimpinan pada PTGraha Sarana Duta. *JURMA:JurnalRiset Manajemen-Vol. 1 No.3*, September, 329-341.
- Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(3).
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756– 765.
- Sinambela, P. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, R., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Promexx Stationery Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, Vol. 7 No. 4, 1375-1385.

Achmad Shofan Ifani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma