

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan

Hira Maulida¹, Angga Pratama²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02450@unpam.ac.id¹, dosen02155@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 92 responden. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,270 > 1,666$), (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,250 > 1,666$), (3) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan uji F di diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,103 > 3,12$).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance at Veranda Hotel Pakuwono South Jakarta, either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 92 respondents. Data collection techniques used questionnaires and data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the research results it is known: (1) Work Discipline has a significant effect on employee performance at Veranda Hotel Pakuwono, South Jakarta. From the results of the calculation of the t test, it can be seen that $t_{test} > t_{table}$ ($9.270 > 1.666$), (2) Leadership style has a significant effect on employee performance at Veranda Hotel Pakuwono South Jakarta. From the calculation results of the t test it can be seen that $t_{test} > t_{table}$ ($9.250 > 1.666$), (3) Work discipline and leadership style simultaneously (simultaneously) have a significant effect on employee performance at Veranda Hotel Pakuwono South Jakarta. From the calculation results of the F test it is known that $F_{test} > F_{table}$ ($62.103 > 3.12$).

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kinerja individu maupun kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan berprestasi (Onibala et al., 2017). . Veranda Hotel Pakuwono merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa. Memberikan fasilitas seperti penginapan dari standar room sampai *exsekutif room*,

memberikan pelayanan sarapan pagi dan layanan *room service* atau pesanan makanan yang dapat di antarkan ke kamar, memiliki swimming pool dan gym yang di berikan untuk tamuyang menginap serta fasilitas meeting room yang dapat digunakan untuk acara meeting perusahaan.

Tabel 1 Data Kinerja Tahun 2022

No	Key Performance Indicator	Target	Pencapaian
1	Integritas	90%-100%	90%
2	Semangat berprestasi	90%-100%	70%
3	Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja	90%-100%	62%
4	Loyalitas	90%-100%	67%
5	Empati	90%-100%	80%

Sumber: HRD Veranda Hotel Pakubuwono

Berdasarkan kelima komponen pada sub bagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di Veranda Hotel Pakubuwono, dari data tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan loyalitas kerja, yang hasil dari pesentase kurang mencapai target di tahun 2022.

Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, ada beberapa karyawan Veranda Hotel yang masih kurang akan sikap inisiatif untuk mentaati peraturan perusahaan yang ada, mulai dari absensi kehadiran, tanggung jawab. terhadap pekerjaan, keterlambatan dalam jam kerja, kebersamaan dan gotongroyong terhadap suatu pekerjaan baik itu dengan karyawan lama ataupun dengan karyawan yang masih baru.

Tabel 2 Data Disiplin Kerja

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi (Tahun)
			Tanpa Keterangan	Ijin	Sakit	
2018	93	264	29	36	31	96
2019	95	264	38	38	33	105
2020	92	264	42	42	39	118

Sumber: Veranda Hotel Pakubuwono 2018-2020

Dari data tersebut dapat di ketahui dari tahun 2018 ke tahun 2019 jumlah absensi karyawan meningkat menjadi 9 kemangkiran dan dari 2019 ke tahun 2020kembali mengalami peningkatan kemangkiran menjadi 13 kemangkiran. dalam 3 tahun terakhir ini semakin banyak karyawan yang mangkir dalam pekerjaan. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dantanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentukan lebih mudah untuk mencapai

tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

Hasil wawancara singkat dengan pihak Veranda Hotel Pakubuwono menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan Veranda Hotel Pakubuwono. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja pada Veranda Hotel Pakubuwono dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti: diberikan kebebasan berpendapat tetapi tidak mengutarakannya, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, adanya pegawai yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain yang belum mengetahui substansidari tugas tersebut dan penghargaan yang minim dari pimpinan.

Tabel 3 Data Gaya Kepemimpinan

Indikator	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
Terbuka dan efektif dalam bekerja	Pemimpin memiliki sifat terbuka dan mampu memberikan contoh bekerja secara efektif	72	78,2 %	20	21,7 %
Berkomunikasi dengan bawahan secara baik	Pemimpin dalam memberikan pekerjaandapat dipahami dengan Jelas	67	72,8 %	25	27,1 %
Mengayomi bawahannya secara mitra	Pemimpin selalu Merangkul atau mengajak karyawan dalam hal social	77	83,6 %	15	16,3 %
Mau menerima kritikan dan saran	Pemimpin selalumenerima kritik dan saran dari Karyawannya	62	67,3 %	30	32,6 %
Bertanggung Jawab pada pekerjaannya	Pemimpin memiliki rasa tanggung jawab dalam suatu pekerjaan	72	78,2 %	20	21,7 %
Pribadi yang Dapat di contoh	Pemimpin selalu jadi panutan yang dapat di contoh	87	94,5 %	5	5,4%

Sumber: Prasurey Karyawan Veranda Hotel Pakubuwono

Berdasarkan table diatas, mengenai data prasurei kategori kepemimpinan karyawan Veranda Hotel Pakubuwono periode tahun 2022, Hal ini dapat dilihat dari indikator terbuka dalam bekerja yaitu orang yang setuju sebesar 78,2% dan yang tidak setuju sebesar 21,7% , berikutnya berkomunikasi dengan bawahan yang baik yaitu setuju sebesar 72,8% dan tidak setuju sebesar 27,1%, Mengayomi bawahannya sebagai mitra yaitu setuju 83,6% dan yang tidak setuju sebesar 16,3%, Mau menerima kritikan dan saran yaitu sebesar 67,3% dan yang tidak setuju sebesar 32,6%, Bertanggung jawab pada pekerjaannya yang setuju 78,2% dan yang tidak setuju sebesar 21,7%, dan yang terakhir Pribadi yang dapat di contoh yaitu setuju sebesar 94,5% dan yang tidak setuju sebesar 5,4%. Salah satunya pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan pemberian disiplin, berprestasi yang tinggi, dan terarah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki prilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, prilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan disiplin, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu didalam menciptakan motivasi dari setiap karyawannya.

Menurut Wibowo (2012:7), definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pengertian lain tentang kinerja disebutkan oleh Hasibuan (2013:94), kinerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi Agung Prihantoro (2015). Adapun menurut Rivai dalam Raja Maruli Tua Sitorus (2020) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Pada beberapa definisi disiplin kerja dikembangkan oleh para ahli. Nawawi dalam Erpidawati & Susi Yulianty (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana seharusnya.

Gaya kepemimpinan yang baru dilakukan untuk mencari cara kinerja yang terbaik. Luthans dalam Bjardianto Pudjiono (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pimpinan mempengaruhi orang lain terutama bawahannya. Dengan begitu, tujuan organisasi akan dapat tercapai. Adapun menurut Daryanto dalam Hidayat (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pimpinan untuk dikerjakan, cara pimpinan bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Menurut Muslich Anshori & Sri Iswati (2017). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai yang berada pada Veranda Hotel Pakubuwono sebanyak 120 orang. Mengacu pada rumus slovin, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 92 responden dari total populasi 120 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan menggunakan responden sebanyak 92 orang, maka r_{tabel} dapat diperoleh. Adapun perhitungan yaitu $df = 92 - 2 = 90$. Jadi $df = 90$, maka r_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% = 0,05 sebesar 0,205. Butir pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Disiplin (X ₁)	X1.1	0.734	0.205	Valid
	X1.2	0.615	0.205	Valid
	X1.3	0.636	0.205	Valid
	X1.4	0.639	0.205	Valid
	X1.5	0.677	0.205	Valid
	X1.6	0.751	0.205	Valid
	X1.7	0.678	0.205	Valid
	X1.8	0.782	0.205	Valid
	X1.9	0.738	0.205	Valid
	X1.10	0.590	0.205	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	X2.1	0.486	0.205	Valid
	X2.2	0.602	0.205	Valid
	X2.3	0.597	0.205	Valid
	X2.4	0.684	0.205	Valid
	X2.5	0.578	0.205	Valid
	X2.6	0.521	0.205	Valid
	X2.7	0.678	0.205	Valid
	X2.8	0.533	0.205	Valid
	X2.9	0.585	0.205	Valid
	X2.10	0.525	0.205	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.426	0.205	Valid
	Y2	0.458	0.205	Valid
	Y3	0.492	0.205	Valid
	Y4	0.503	0.205	Valid
	Y5	0.679	0.205	Valid
	Y6	0.661	0.205	Valid
	Y7	0.659	0.205	Valid
	Y8	0.624	0.205	Valid
	Y9	0.636	0.205	Valid
	Y10	0.499	0.205	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan keterangan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,205. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin (X₁), GayaKepemimpinan (X₂), dan Kinerja (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Ketika suatu variabel bersifat reliabel, maka akan memberikan hasil analisis yang cenderung konstan walaupun data ditambahkan atau dikurangi, bahkan ketika responden berubah. Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika memiliki *Cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji

reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Sciene (SPSS)for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

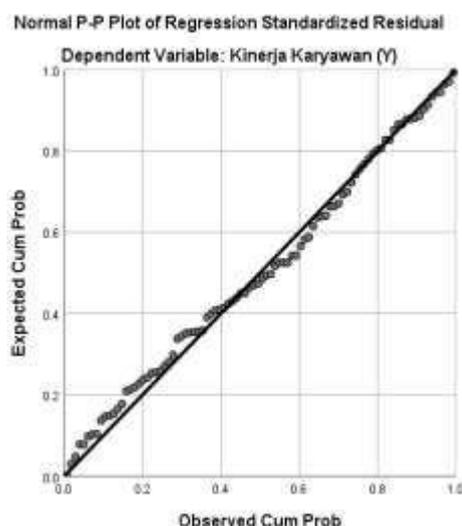
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Kategori Interval Reabilitas
Disiplin	0,873	0,600	Sangat Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,774	0,600	Reliabel
Kinerja	0,760	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah **sangat reliabel**. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel > 0,60. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan datanya dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat, apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Gambar 1 P-P Plot Uji Normalitas - Diagram Penyebaran Titik Residual

Berdasarkan tampilan grafik *normal probability plot* diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal di atas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Jika nilai *variance inflation factor (VIF)* > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka terdapat multikolinearitas, sedangkan jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

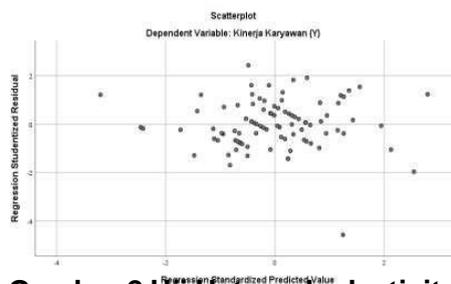
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		
Model		Std. Error				Tolerance	VIF	
	B							
1 (Constant)	11.714	2.417		4.847	.000			
	(X ₁)	.308	.074	.398	4.152	.000	.510	1.961
	(X ₂)	.395	.088	.430	4.480	.000	.510	1.961

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Hasil *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai toleran untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₂) memiliki nilai 0,510 dimana nilai tersebut > 0,1, dan nilai VIF yaitu 1,961 dimana 1,961 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas, artinya adanya variabel bebas yang saling berkorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji, apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 26.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari grafik *scatter plot* terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel Disiplin dan Pelatihan.

Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin- Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi *Durbin-Watson* (DW test). Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Uji Statistik Durbin-Waston Model Summary^b

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.573	2.693

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

Berdasarkan hasil uji autokolerasi dengan *Durbin Watson* menunjukkan angka 1,922 dengan jumlah variabel bebas (k) = 2, jumlah data yang diamati sebesar 92, dimana dari tabel DW nilai $d_u = 1.574$ dan $d_L = 1.681$ dan $4 - d_u = 2,381$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $d_u \leq d \leq 4 - d_u$ atau $1,574 < 1,922 < 2,381$ artinya tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja (X ₁)		Kinerja Karyawan (Y)	
Disiplin Kerja (X ₁)	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

** . Correlation is significant
 Sumber : Olah Data SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 dimana nilai tersebut berada pada intelval 0,600-0,800 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya Kepemimpinan(X_2)		Kinerja Karyawan (Y)	
Gaya Kepemimpinan(X_2)	Pearson Correlation	1	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.708*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

** . Correlation is significant

Sumber : Olah Data SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,708. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,800 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.573	2.693

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary^b* dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.483	2.965

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan *output* data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai Koefisien R sebesar 0,699. Artinya korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,699. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,699 antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
2. Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,488. Data tersebut mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 48,8%, sisanya sebesar 51,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 12 Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.496	2.926

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₂)

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan *output* data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai Koefisien R sebesar 0,708. Artinya korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,708. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,708 antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
2. Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,502. Data tersebut mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 50,2%, sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 12 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.573	2.693

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan *output* data pada Tabel diatas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai Koefisien R sebesar 0,763. Artinya korelasi X₁ dan X₂ terhadap Y sebesar 0,763. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,763 antara variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
2. Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,583. Data tersebut mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 58,3%, sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi sederhana seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 13 Hasil Regresi linear sederhana Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		Std. Error	Beta			
B						
1	(Constant)	17.647	2.225	7.930	.000	
	Disiplin Kerja (X ₁)	.541	.058	.699	9.270	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan output data tabel diatas dapat diperoleh hasil nilai *constant* (a) sebesar 17,647, sedangkan nilai disiplin (bX) sebesar 0,541 sehingga model regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,647 + 0,541 X_1$

1. Konstanta sebesar 17,647 menyatakan bahwa tanpa disiplin, kinerja tetap terbentuk sebesar 17,647.
2. Variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,541. Artinya jika variabel disiplin meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,541.
3. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 9,270 > 1,666 dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar 0.000 < 0.05.

Dari hasil uji parsial X₁-Y diatas maka terjawab H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel disiplin dan kinerja.

Tabel 14 Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		Std. Error	Beta			
B						
1	(Constant)	13.800	2.568	5.373	.000	
	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.651	.068	.708	9.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS26

Berdasarkan output data tabel diatas dapat diperoleh hasil nilai *constant* (a) sebesar 13,800, sedangkan nilai pelatihan (bX) sebesar 0,651 sehingga model regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,800 + 0,651 X_2$

1. Konstanta sebesar 13,800 menyatakan bahwa tanpa pelatihan, kinerja tetap terbentuk sebesar 13,800
2. Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,651. Artinya jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat

sebesar 0,651.

3. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $9,520 > 1,666$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.

Dari hasil uji parsial X_2 -Y diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel pelatihan dan kinerja.

Regresi Berganda

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada berikut.

**Tabel 15 Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
Model		Std. Error			
B					
1	(Constant)	11.714	2.417	4.847	.000
	Disiplin Kerja (X_1)	.308	.074	4.152	.000
	Gaya Kepemimpinan (X_2)	.395	.088	4.480	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan *output* data tabel di atas, dapat diperoleh model regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,714 + 0,308X_1 + 0,395X_2$

1. Konstanta sebesar 11,714 berarti bahwa nilai konsisten variabel Disiplin dan Pelatihan sebesar 11,714
2. Variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,308. Artinya jika variabel Disiplin meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,308.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,395. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel Disiplin tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,395.

Uji Parsial t (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) masing-masing terhadap Kinerja (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Berdasarkan *output* data Tabel 16 dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 16 Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
			Beta	t	Sig.	
Model	B	Std. Error				
1	(Constant)	11.714	2.417		4.847	.000
	Disiplin Kerja (X ₁)	.308	.074	.398	4.152	.000
	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.395	.088	.430	4.480	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS26

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan hasil uji parsial (uji t) antara Disiplin terhadap Kinerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4.152 > 1,666) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan hasil uji parsial (uji t) antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4.480 > 1,666) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel- variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS26 dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut.

Tabel 17 Hasil Uji F (simultan) ANOVA^a

Sum of Model		Square	Df	Mean Square	F	Sig.
s						
1	Regression	900.917	2	450.458	62.103	.000 ^b
	Residual	645.551	89	7.253		
	Total	1546.467	91			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₂), Disiplin Kerja (X₁) Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar 62,103 > 3,12 dengan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil uji Simultan (F) di atas, maka terjawab H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada Bab IV tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada

Veranda Hotel Pakubuwono, sehingga hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dinyatakan dengan hasil persamaan regresi linier $Y = 17,647 + 0,541 X_1$. Artinya nilai Disiplin Kerja sebesar 0,541, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada hasil uji t variabel Disiplin Kerja diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($9,270 > 1,662$), dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dinyatakan dengan hasil persamaan regresi linier $Y = 13,800 + 0,651 X_2$. Artinya nilai Gaya Kepemimpinan sebesar 0,651, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada hasil uji t variabel Pelatihan diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($9,520 > 1,662$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono.
3. Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,714 + 0,308 X_1 + 0,395 X_2$ dan hasil analisis koefisien determinasi, dimana nilai R square adalah 0,583 atau 58,3%, artinya terdapat pengaruh besarnya kontribusi variabel independen (Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,583 atau 58,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($62,103 > 3,1$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Kurangnya data sekunder yang diberikan langsung oleh perusahaan kepada penulis..
2. Variabel-variabel yang diteliti dan telah diketahui pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan hanya dari dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan, selain itu ada beberapa variabel bebas lain yang tidak diteliti dan diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono.
3. Situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan karena terjadinya COVID-19 yang mengakibatkan penulis terhambat dalam mengambil data untuk diteliti.
4. Untuk proses mendapatkan data kuesioner penulis mendapatkan kendala dikarenakan, sebagian karyawan ada yang WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work from Office*)

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Melihat hasil deskriptif bahwa skor yang paling rendah terlihat dari responden variabel Disiplin Kerja pernyataan "Kesesuaian balas jasa yang diterima sesuai dengan lama bekerja", yang hanya mencapai rata-rata skor 3,45. Disarankan untuk perusahaan dapat mempertimbangkan atau bahkan meningkatkan mutu pelayanan terhadap karyawan, baik itu dari segi fasilitas, dan perusahaan memperlihatkan aspek yang lain selain kepuasan kerja karyawan terhadap jaminan sosial seperti kepuasan kerja karyawan terhadap suasana pekerjaan/lingkungan, pengawasan, tingkat upah/gaji, promosi jabatan/naik pangkat, dan hubungan dengan mitra kerja
2. Melihat hasil deskriptif bahwa skor yang paling rendah terlihat dari responden variabel

Gaya Kepemimpinan pernyataan “Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari karyawan”, yang hanya mencapai rata-rata skor 3,16. Disarankan untuk perusahaan tetap menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang baik, serta melaksanakan proses pengambilan keputusan dengan cara yang tepat guna mendorong organisasi tersebut kearah tujuan yang akan dicapai.

3. Melihat hasil deskriptif bahwa skor yang paling rendah terlihat dari responden variabel Kinerja pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar operasional yang ditetapkan perusahaan”, yang hanya mencapai rata-rata skor 3,50. Disarankan pihak manajemen perlu menambahkan batas waktu yang diperlukan untuk setiap kegiatan kerja dan memberikan edukasi terkait peran dan posisi masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2623-2634. Vol 1, No. 1.
- Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, dan Sandra Ingrid Asaloei. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. ISSN 2338-9605. Vol, 7 No. 1.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN 2623-2634. Vol 2, No. 1.
- Kenny Astria. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588. Vol. 2, No. 1.
- Maulida, Hira., U. R. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity . *Jurnal Manajemen*, 24(1), 59–73. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.618>
- Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Disiplin Dan Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta . *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 161-169. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.630>
- Maulida, Hira. Pengaruh Problem Solving Skill Dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan. **Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)**, [S.I.], v. 1, n. 2, p. 196-207, aug. 2019. ISSN 2656-1964. Available at:
<<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JFB/article/view/2996/2473>>.
doi:<http://dx.doi.org/10.32493/fb.v1i2.2019.196-207.2996>.
- Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ISSN 2548-9585. Vol. 4, No. 1.
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemda Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2623-0690.
- Rini Astuti, Suhendri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. ISSN : 2477-6718. Volume 5 Nomor 2.
- Ririvega, Kasenda. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company, Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 2303-1174
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570. Vol. 4 No. 1.
- Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari,SP.,MM. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. ISSN : 2355-9357. Vol.3, No.3.
- Sarly Sariadi. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4.

- Suci, Putri Lestari. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah, Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 2335-9357.
- Syazhashah P., B., Inggid W., S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.
- Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. ISSN 2548-9585. , Vol. 4, No. 1.