

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PIZZA HUT DELIVERY DI KOTA DEPOK

Angelika Endarwanto Putri¹⁾, Harries Madiistriyatno²⁾, Dewi Listiorini³⁾

^{1), 2), 3)}Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Mitra Bangsa
Email :angelikaputri77@gmail.com¹⁾, harries.madi@gmail.com²⁾,
dewiimmi@gmail.com³⁾

Abstract

This research was conducted with the title "The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at Pizza Hut Delivery in Depok City". The purpose of this research is to determine how much influence Leadership Style and Work Discipline have on Employee Performance at Pizza Hut Delivery in Depok City. The data collection technique used in this research is research by distributing questionnaires. The method in this study uses quantitative research techniques. The population and sample determined are Pizza Hut Delivery employees in Depok City with a total of 96 respondents. The results of this study indicate that both individually, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance. The t-value of 1.998 is greater than the t-table of 1.98 with a significance value of Leadership Style of 0.049 smaller than 0.050. Meanwhile, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at Pizza Hut Delivery in Depok City. The t-value of 3.014 is greater than the t-table of 1.98 with a significance value of Work Discipline of 0.003, which is smaller than 0.050. Based on the coefficient of determination, it is known that the influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance is 0.571 (57.1%). Together, Leadership Style and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at Pizza Hut Delivery in Depok City. This decision is based on the calculated f value of 27.555 which is greater than the f table of 3.09 with a significance value of 0.000 which is less than 0.050.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan pekerjaan (hubungan, preferensi dan niat). Semua potensi bakat ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, betapapun besarnya modal dan material yang tersedia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan daryanto, (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Gaya kepemimpinan merupakan subsistem terpenting dalam pengembangan organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik, pasti akan sulit tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Pemimpin mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga harus memikirkan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan dan otoritas untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang tepat, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Disiplin merupakan fungsi sumber daya manusia keenam dan salah satu fungsi operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin disiplin karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Tanpa adanya disiplin kerja yang tepat pada diri karyawan maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan standar khusus yang berlaku pada masing – masing jabatannya. Kinerja karyawan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman, PT Sari Melati Kencana TBK juga memiliki banyak pesaing. Dunia makanan dan minuman di Indonesia sangat kompetitif, terlihat dari banyaknya restoran yang berdiri dan membuka cabang diseluruh Indonesia baik restoran lokal maupun restoran asing. Restoran – restoran tersebut berusaha menarik pelanggan dan senantiasa berusaha meningkatkan eksistensinya guna mendapatkan kepercayaan dari para pelanggannya terhadap restoran tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok? 3) Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota Depok?

Berdasarkan masalah, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok mengetahui, 2. Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pizza hut delivery di kota depok mengetahui, 3. Untuk pengaruh mendeskripsikan, menganalisis dan menjelaskan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Muhammad Ghofur Dwiyanto (2015) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Sei Rokan menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada PT Ivo Mas Tunggal Sei Rokan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Jumarna (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara menyimpulkan bahwa kedua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap terikat.

Penelitian oleh Adella Hukmah Wanda Putri (2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Aceh menyimpulkan bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Baitul Mal Aceh berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, (2017 : 170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra, (2019 : 9) yaitu :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
2. Kemampuan Memotivasi
Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada, (2019 : 333) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Fathoni, (dalam Hartatik, (2018 : 200) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

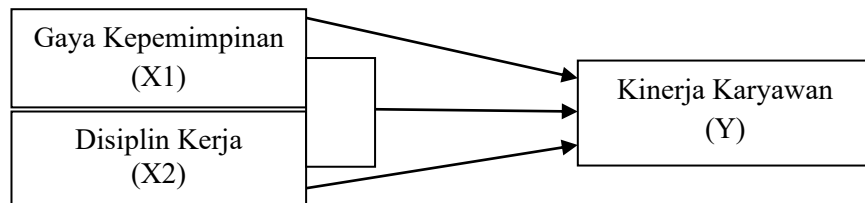
Kinerja Karyawan

Menurut Muryati, 2022 : 45) kinerja suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dengan tingkat produktifitas, tingkat layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Menurut John Miner (dalam Mangkunegara, 2018 : 72) bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery di kota depok

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Non-probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling* jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka yang dikumpulkan melalui pernyataan terstruktur, sumber data penelitian ini adalah data primer Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pizza hut delivery sekota depok sebanyak 96 responden.

Variabel-variabel yang digunakan dalam peneliti ini adalah satu variabel dependen (variabel terikat) dan dua variabel independen (variabel bebas).

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

X1 : Gaya Kepemimpinan

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Kemampuan mengendalikan emosi

X2 : Disiplin Kerja

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Keadilan

- d. Pengawasan melekat
- e. Sanksi hukuman

1. Variabel dependen (Variabel Terikat)

Y : Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dara berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (One Sample Kolmogorov Smirnov)
**One-Sample
 Kolmogorov-
 Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73380307
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,078
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,227 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound	,216
	Upper Bound	,238

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa data residual dari penelitian ini memiliki distribusi normal sebesar 0,238 dimana nilai signifikansi tersebut diatas 0,05.

Uji Autokorelasi

Dalam pengujian ini digunakan software SPSS versi 23. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji *Durbin- Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2. Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson (DW Test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,610 ^a	,372	,359	3,774	2,214	

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil nilai *Durbin – Watson* sebesar 2,214. Sesuai dengan pedoman uji autokorelasi, nilai DW tersebut termasuk dalam rentang nilai 1,550 – 2,460 yang berarti tidak adanya autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dinilai dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflator factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas. Dalam pengujian ini digunakan *software* SPSS 23. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya	,406	2,464
	Kepemimpinan		
	Disiplin Kerja	,406	2,464

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) yaitu $2,464 < 10$, sedangkan nilai *tolerance* sebesar $0,406 > 0,10$ maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data diatas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji *glejser*, uji *glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji *glejser* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	12,290	2,074		5,927	,000	
	Gaya						
	Kepemimpinan	-,202	,062	-,462	-3,276	,001	
	Disiplin Kerja	-,024	,072	-,046	-,327	,744	

a. Dependent Variable:
ABS RES

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai Sig. X1 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas dan pada nilai Sig. X2 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam uji ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 23. Analisis regresi berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,908	3,462		5,750	,000
Gaya Kepemimpinan	,206	,103	,258	1,998	,049
Disiplin Kerja	,365	,121	,389	3,014	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.908 + 0,206X_1 + 0,365X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 19.908 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2). Jika variabel Gaya Kepemimpinan tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai b1 sebesar 0,206 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Gaya Kepemimpinan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,206 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai b2 sebesar 0,365 menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,365 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel independent berkontribusi terhadap variabel dependent yang dinyatakan pada *presentase*. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Berikut hasil uji determinasi secara parsial dan simultan :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,359	3,774

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dari hasil uji T yang peneliti lakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23 :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian 5 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel > atau (1.998 > 1.98) dengan nilai sig. < sig.0.050 atau (0,049 < 0,050). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada *Pizza Hut Delivery* Dikota Depok.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 5 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel > atau (3.014 > 1.98) dengan nilai sig. < sig.0.050 atau (0,003 < 0,050). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Pizza Hut Delivery* Dikota Depok.

Uji F (Simultan)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dari hasil uji F yang peneliti lakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23 :

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	784,817	2	392,409	27,555	,000 ^b
	Residual	1324,422	93	14,241		
	Total	2109,240	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil pengujian, menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada *Pizza Hut Delivery* Dikota Depok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Ghofur Dwiyanto (2015), Jumarna (2018), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Pizza Hut Delivery* Dikota Depok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adella Hukmah Wanda Putri (2020), Muhammad Ghofur Dwiyanto (2015), Jumarna (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 di atas diperoleh nilai f hitung > f tabel > atau (27.555 > 3.09) dengan nilai sig. < sig.0.050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada *Pizza Hut Delivery* Dikota Depok.

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui hasil uji koefisien determinasi (R²) secara simultan yaitu R² sebesar 0.372 atau 37,2% artinya besarnya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,72% sedangkan sisanya 100% - 37,2% = 62,8% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada penjelasan yang telah disampaikan dalam bab – bab sebelumnya secara singkat mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Di Kota Depok, dengan sampel sebanyak 96 responden. Kedua variabel *independent* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Di Kota Depok. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Di Kota Depok. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $>$ atau $(1.998 > 1.98)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $sig. < sig.0.050$ atau $(0,049 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Di Kota Depok. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang selalu diterapkan kepada karyawan Pizza Hut Di Kota Depok mampu meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $>$ atau $(3.014 > 1.98)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $sig. < sig.0.050$ atau $(0,003 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Di Kota Depok. Hal ini membuktikan bahwa antara pimpinan dan karyawan mampu saling bekerja sama untuk menghasilkan Kinerja Karyawan yang bagus. Berdasarkan pada hasil pengujian tersebut dapat diketahui yang dimana diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel $>$ atau $(27.555 > 3.09)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $sig. < sig.0.050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Di Kota Depok.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen Pizza Hut Delivery
Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kualitas Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, khususnya dalam aspek komunikasi, pemberian motivasi, serta keterbukaan terhadap masukan dari karyawan. Kepemimpinan yang partisipatif dan saling mendukung dapat meningkatkan kepercayaan serta semangat kerja karyawan. Disamping itu, perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan kedisiplinan terhadap karyawan, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Sistem *reward* dan *punishment* perlu diterapkan secara adil dan konsisten.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah variabel dan cakupan wilayah. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk:
 - a. Menambahkan variabel lain seperti yang sudah peneliti sebutkan pada bagian 5.2 poin 2.
 - b. Memperluas lokasi penelitian Pizza Hut Delivery lainnya agar hasilnya lebih representatif.
 - c. Menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Bintoro dan daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muryati. (2022). *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, R. S. (2019). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26.
- Sastrohadiwiryo, S. dan A. H. S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.