

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gold Café Gresik

Desi Ayu Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

email korespondensi: kikianes391@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran karyawan perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gold Café Gresik. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang bekerja di Gold Café Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *EViews*. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 69%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

*The success of a company will not be separated from the existence and influence of human resources in it. Human resources can be interpreted as an integrated ability of the thinking power and physical power possessed by individuals. In a company, employees are one of the most important elements, because without the role of employees the company will not run, even though the various factors needed are available. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at Gold Café Gresik. The sample in this study were employees who worked at Gold Café Gresik. The method used in this research is descriptive quantitative method by conducting multiple linear regression analysis tests. This research was conducted using quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression using the *EViews* program. Leadership style partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance. Leadership style and work discipline simultaneously affect employee performance. Leadership style and work discipline can explain employee performance by 69%.*

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja yang diharapkan dapat dicapai melalui pengembangan yang meningkatkan kualitas sumber daya yang diperlukan. Kinerja seorang individu (pegawai) merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya efektifitas kerja. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa SDM. Pegawai berperan sebagai perencana, *eksekutor*, dan pengendali yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Pada prosesnya, kinerja bisnis *Food & Beverage* mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa adanya hubungan antara pegawai dengan tempat bisnis berjalan. Menurut Prawirasentono dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gold Café Gresik termasuk kedalam bisnis *Food & Beverage* yang fokus terhadap kualitas. Gold Café Gresik dapat menampung sebanyak 100 pengunjung setiap harinya. Jumlah pengunjung ini ditunjang oleh makanan dan minuman yang disajikan, fasilitas yang ditawarkan, serta profesionalitas para karyawannya. Namun pada kenyataannya, kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami *jobdesk* masing-masing yang diberikan oleh atasan menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan. Hal seperti ini biasanya terjadi pada pegawai baru dalam menjalankan *jobdesk* yang diberikan oleh atasan mengakibatkan sering terjadi salah paham antara atasan dan pegawai itu sendiri dan hal ini tentunya menghambat kinerja pegawai tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yang berkenaan dengan nilai-nilai dan asumsi-asumsi bersama yang dipandu oleh kepercayaan pribadi para pemimpin organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurina & Sugeng, 2024) mengemukakan bahwa faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan atasan Gold Café Gresik sudah cukup baik, selalu berkomunikasi dengan karyawan agar kinerjanya meningkat. Namun, terkadang terjadi salah paham dalam penyampaian suatu informasi sehingga karyawan menjadi bingung dan melakukan pekerjaan dengan kurang maksimal.

Tingkat kedisiplinan karyawan Gold Café Gresik ini masih belum berjalan dengan baik. Masih sering didapati karyawan terlambat masuk kerja, jam kerja yang berantakan mengindikasikan tingkat disiplin yang kurang baik. Hal ini juga akan berimbas pada tidak maksimalnya kontribusi dari para pegawai terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai tersebut. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula kesadaran karyawan dalam menaati peraturan dan SOP yang ada.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor *intern* maupun faktor *ekstern*. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang memengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin *individualistic* dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional (Hutahaean, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tindakan, tingkah laku pimpinan secara keseluruhan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai (Khaeruman et al., 2021). Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrodiwiryo dalam (Khaeruman et al., 2021)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut (Khaeruman et al., 2021). Hasibuan dalam (Khaeruman et al., 2021) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

2. Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Dalam penelitian asosiatif, peneliti berusaha untuk menentukan apakah ada hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut atau hanya hubungan korelasional. Tujuan utama dari penelitian asosiatif adalah untuk mengungkap dan memahami hubungan yang mungkin ada antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini dapat melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, seperti pengamatan langsung, kuesioner, wawancara, atau menggunakan data sekunder (Dawis et al., 2021). populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Gold Café Gresik sebanyak 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data penelitian adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk menguji keabsahan data digunakan uji validitas dan realibilitas, sedangkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antar variabel menggunakan teknik analisis regresi berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Kualitas data yang dihasilkan dari kuisisioner penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan kuisisioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Nilai Probabilitas	Batas Validitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,0000	0,05	Valid
	X1.2	0,0000	0,05	Valid
	X1.3	0,0000	0,05	Valid
	X1.4	0,0000	0,05	Valid
	X1.5	0,0000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,0000	0,05	Valid
	X2.2	0,0000	0,05	Valid
	X2.3	0,0000	0,05	Valid
	X2.4	0,0000	0,05	Valid
	X2.5	0,0000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,0000	0,05	Valid
	Y.2	0,0000	0,05	Valid
	Y.3	0,0000	0,05	Valid
	Y.4	0,0000	0,05	Valid
	Y.5	0,0000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

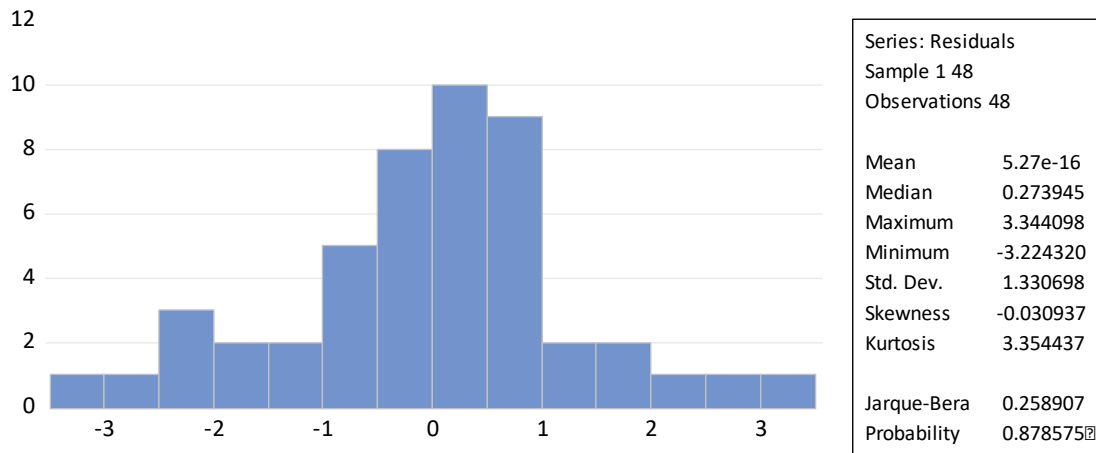
Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) di atas, diperoleh hasil dari seluruh nilai Signifikansi (0,0000) lebih kecil dari batas validitas (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan 15 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,7605	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,8579	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,8461	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,7605 > 0,6. Nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,8579 > 0,6 dan nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,8461 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas instrument, karen nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari batas reliabilitas (0,6).



Sumber: Output EViews, 2024
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan data pada gambar yang merupakan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Jarque-Bera sebesar $0,258907 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Variance Inflation Factors
Date: 02/14/25 Time: 00:18
Sample: 1 48
Included observations: 48

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	2.740244	71.11911	NA
X1	0.006791	73.28928	1.762303
X2	0.010060	122.6892	1.762303

Sumber: Output EViews, 2024
Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan gambar di atas, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $1,762 < 10$. Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar $1,762 < 10$. Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.077140	Prob. F(2,45)	0.9259
Obs*R-squared	0.164003	Prob. Chi-Square(2)	0.9213
Scaled explained SS	0.169688	Prob. Chi-Square(2)	0.9187

Sumber: Output EViews, 2024
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas yang merupakan hasil uji heteroskedastisitas. Diperoleh nilai probabilitas *Obs*R-squared* sebesar $0,164003 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut (nilai probabilitas $> 0,05$) maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 02/14/25 Time: 00:17
 Sample: 1 48
 Included observations: 48

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.773541	1.655368	2.883673	0.0060
X1	0.185117	0.082405	2.246436	0.0296
X2	0.599092	0.100301	5.972964	0.0000

Sumber: Output EViews, 2024

Gambar 4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar di atas, maka regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,77 + 0,18X_1 + 0,59X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,773 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 4,773.
2. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,18 menunjukkan bahwa apabila nilai Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,18.
3. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,59 menunjukkan bahwa apabila nilai Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,59.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	2,24	2,01	$t_{Hitung} < t_{Tabel}$	0,02	$Sig > 0,05$	H_{01} Ditolak
Disiplin Kerja (X_2)	5,97	2,01	$t_{Hitung} > t_{Tabel}$	0,00	$Sig < 0,05$	H_{02} Ditolak

Sumber: Data Diolah, 2024

Untuk mencari nilai t Tabel dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 48 - 2 = 46$, sehingga diperoleh nilai t Tabel sebesar 2,01. Lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran distribusi tabel t.

1. Uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai t Hitung sebesar 2,24 > t Tabel sebesar 2,01. Diketahui nilai probabilitas sebesar 0,02 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Uji t Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t Hitung sebesar 5,97 > t Tabel sebesar 2,01. Diketahui nilai probabilitas sebesar 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F

Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
51,43	3,20	F Hitung > F Tabel	0,00	Sig < 0,05	H ₀ Ditolak

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai F Tabel dapat ditentukan dengan tingkat derajat kebebasan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 48 - 3 = 45$, sehingga diperoleh F Tabel sebesar 3,20. Lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran distribusi tabel F.

Berdasarkan tabel 3 yang menyajikan hasil uji F atau uji secara simultan untuk melihat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai F Hitung sebesar $51,43 > F$ Tabel sebesar 3,20. Nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

R-squared	0.695679
Adjusted R-squared	0.682153
S.E. of regression	1.359947
Sum squared resid	83.22557
Log likelihood	-81.31754
F-statistic	51.43499
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Output EViews, 2024
Gambar 5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan gambar di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R-Squared sebesar 0,695679 atau 69%. Ini berarti keseluruhan variabel independen pada penelitian yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69%, sedangkan sisanya sebanyak 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijabarkan pada penelitian ini

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Gold Café Gresik

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik yaitu uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai t Hitung sebesar $2,24 <$ nilai t Tabel sebesar 2,01. Sedangkan, hasil dari persamaan regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,185. Nilai yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,185.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu apabila Gold Café Gresik memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila pimpinan Gold Café Gresik memiliki gaya kepemimpinan yang buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Pimpinan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan pengaruh dan dukungan kepada kelompok yang dipimpin, sehingga timbul motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik demi mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2023) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gold Café Gresik

Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik yaitu uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t Hitung sebesar $5,66 >$ nilai t Tabel sebesar $2,02$. Sedangkan, hasil dari persamaan regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar $0,1696$. Nilai yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya apabila Disiplin Kerja (X_2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar $0,1696$.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan karyawan Gold Café Gresik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Variabel Disiplin Kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari, 2020), dan (Arif et al., 2023) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gold Café Gresik

Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F Hitung sebesar $42,1 >$ F Tabel sebesar $3,23$. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar $0,677963$ atau 66% . Nilai tersebut menunjukkan besaran pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara serempak terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurina & Sugeng, 2024), (Sumiati & Sumitra, 2023), (Hermawati et al., 2022), dan (Halim, 2023) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawannya Gold Café Gresik. Penelitian ini mempunyai implikasi bahwa gaya kepemimpinan dapat terus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan lebih memperhatikan indikator dengan presentase rata-rata terendah agar dapat diperbaiki.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gold Café Gresik. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu apabila para karyawan Gold Café Gresik memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila para karyawan Gold Café Gresik memiliki disiplin kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan menurun.

Adapun sebagai saran, Gold Café Gresik sebaiknya meningkatkan tingkat disiplin kerja para karyawan Gold Café Gresik, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan indikator kerja sama tim. Langkah yang dapat dilakukan dengan kegiatan diskusi diluar jam kerja, memadukan kegiatan pekerjaan dengan gathering, dan usaha memahami karakter satu sama lain dari para karyawan Gold Café Gresik.

Referensi

- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, & Redjeki, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Medika Sarana Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Arif, F., Hutaeruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(2), 610–621.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januarisi, Y., Wiratmo, P. A., Dasman, S., Mulyani, S., Alamsyah, Shoffa, S., & Baali, Y. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In N. Mayasari (Ed.), *Antasari Press* (Issue September). Get Press Indonesia.
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Emba*, 7(1), 4630–4638. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/view/145%0Ahttps://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/download/145/86>
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17621>
- Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf* (pp. 1–130).
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Nurina, S., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.361>
- Puspitasari, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3115>
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>