
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA McDonald's WIYUNG SURABAYA

Abyansha Syah Shavira¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya; Indonesia

* Correspondence e-mail; Abyanshashavira15@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/08/08; Revised: 2024/08/14; Accepted: 2024/08/27

Abstract

Peneliti ingin mengetahui adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Suportif dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan yang menjadi objek penelitian ialah Karyawan McDonald's Wiyung Surabaya. Metode dari penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan menggunakan olahan data SPSS. Objek penelitian berjumlah 63 Karyawan dari McDonald's Wiyung Surabaya Pengujian menggunakan Uji Validitas, Reliabel, Asumsi Klasik, dan Hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh positif signifikan secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan Suportif dan Disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan McDonald's Wiyung Surabaya.

Keywords

Gaya Kepemimpinan Suportif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Seperti judul yang di ambil oleh penulis yaitu tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's Wiyung Surabaya". Salah satunya ialah gaya kepemimpinan suportif. Menurut House dalam Robbins dikutip oleh AS Yulistian (2017) kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan

segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Kepemimpinan suportif juga dikenal dengan istilah perilaku penyokong atau perhatian, dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para karyawan. dengan cara membimbing pengikut atau karyawan dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). McDonald's Wiyung Surabaya sendiri mulai berdiri sejak tahun 2016 dengan alamat Jl. Raya Menganti Babatan No.640, Babatan, Kec. Wiyung, Surabaya Jawa Timur 60227. Peneliti memilih variabel ini karna ingin mengetahui mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada McDonald's Wiyung Surabaya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengambil data dalam jumlah banyak populasi responden dalam penelitian. Dalam rangka pengumpulan data dan informasi sebagai penunjang utama dalam penelitian ini maka penulis memilih objek penelitian yaitu, kota Surabaya selama 2 (dua) bulan. Yang dilakukan pada karyawan. Data ini diambil melalui survey dan menyebar kusioner yang ditujukan kepada karyawan McDonald's Wiyung Surabaya. Hal ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis yaitu kuisisioner yang akan disebarkan kepada responden untuk dapat dijawab untuk mendukung berjalannya penelitian dengan tujuan mendapatkan informasi sesuai dengan sampel yang akan ditanyakan melalui penyebaran kuisisioner tersebut oleh responden. Penelitian ini menggunakan Skala Likert 4 poin modifikasi dari skala likert 5 poin. Menurut Hadi yang dikutip oleh Risa Liska, 2022. Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori 4 poin

Abyansha Syah Shavira

skala likert adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.

Pada penelitian ini populasi yang dituju adalah para karyawan McDonald's Wiyung Surabaya sebanyak 63 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif probability. Menurut Sudjana dan Ibrahim 2022 penelitian deskriptif memiliki definisi penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu kejadian yang terjadi pada saat ini Sampel yang akan digunakan sebanyak 63 sampel, sesuai dengan responden. Hipotesis penelitian ini adalah H1: Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Wiyung Surabaya; H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Wiyung Surabaya; H3: Gaya Kepemimpinan suportif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's Wiyung Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) hasil uji validitas dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas ini diambil berdasarkan perbandingan dari nilai korealsi dan r hitung. Nilai korelasi yang ada dalam distribusi (r tabel) dengan tingkat signifikan tertentu, umumnya taraf sign 0,05, dasar pengambilan keputusan, seperti : Jika nilai r hitung > (lebih dari) r tabel dengan sign 0,05, maka dinyatakan valid. Jika nilai r hitung < (kurang dari) r tabel dengan sign 0,05, maka dinyatakan tidak valid. Hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel seperti (X1) Gaya Kepemimpinan Suportif, (X2) Disiplin Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan yang menjadi bahan dari penelitian. Ternyata memiliki nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel, yang artinya hasil yang di dapat dengan Uji Validitas ini dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan reliable apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian

Hasil Uji Reliabilitas

| UJI RELIABILITAS | | | | |
|------------------|----------------------------|----------------|---------|------------|
| Variabel | | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
| Y | Kinerja Karyawan | 0,843 | 0,6 | Reliabel |
| X2 | Disiplin Kerja | 0,853 | 0,6 | Reliabel |
| X1 | Gaya Kepemimpinan Suportif | 0,852 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Diolah Peneliti 2024 menggunakan SPSS

reliabilitas ini menggunakan Cronbach's Alpha yang memiliki skor reliabilitas $> 0,6$. Cronbach's Alpha (CA). Apabila Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dianggap reliabel. Hasil dari Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa tiap variabel hasil Cronbach Alpha lebih besar dari R Tabelnya maka dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Pengujian ini digunakan untuk menganalisa data pada penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependen, dan satu variabel. Uji ini ada tiga yang akan digunakan oleh peneliti, Uji Normalitas, Uji Heterokedasitas, dan Uji Multikolineritas. Hasilnya akan dijabarkan sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan metode Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian sebagai berikut : Jika nilai sign (sign 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai sign (sign 2 tailed) $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,89929066 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,137 |
| | Positive | ,075 |
| | Negative | -,137 |
| Test Statistic | | ,137 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,007 ^c |

a. Test distribution is Normal.

Sumber :Diolah Peneliti 2024 menggunakan SPSS

Hasil dari Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada SPSS dengan hasil nilai sign yang didapat (0,07) yang artinya lebih besar $>$ dari nilai sign (0,05) yang dapat dinyatakan bahwa data peneliti ini berdistribusi Normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi keberadaan heterokedasitas dapat dilakukan

Abyansha Syah Shavira

dengan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai sign antara variabel independen dengan absolut residual ≥ 0.05 , yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas. Jika nilai sign antara variabel independen dengan absolut

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,502 | 1,454 | | 2,409 | ,019 |
| Gaya Kepemimpinan Suportif | ,066 | ,108 | ,107 | ,613 | ,542 |
| Disiplin Kerja | -,140 | ,086 | -,282 | -1,613 | ,112 |

Sumber : Diolah peneliti 2024 menggunakan SPSS

residual ≤ 0.05 , yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

Berdasarkan hasil Tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan Metode Uji Glesjer dan menghasilkan nilai dari variabel X1 (0,542) dan nilai variabel X2 (0,112) lebih besar dari 0,05. Yang artinya pada penelitian ini data tidak ada terjadinya Heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Adanya gejala multikolinieritas antara dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerancinya. Jika nilai VIF < (kurang dari) 10 dan Tolerance > (lebih dari) 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2,830 | 2,141 | | 1,322 | ,191 | | |
| Gaya Kepemimpinan Suportif | ,628 | ,160 | ,392 | 3,934 | ,000 | ,520 | 1,924 |
| Disiplin Kerja | ,650 | ,127 | ,509 | 5,103 | ,000 | ,520 | 1,924 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti 2024 menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0,520) dan X2 (0,520) > 0,100, sedangkan nilai VIF X1 dan X2 (1,924) < 10,00. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala Multikoliniertas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variable independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable

dependen (Ghozali, 2018). Uji regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variable tak bebas/response (Y) dengan dua atau lebih variable bebas/predictor (X1, X2,.....Xn). Persamaan regresi linier berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,830 | 2,141 | | 1,322 | ,191 |
| Gaya Kepemimpinan Suportif | ,628 | ,160 | ,392 | 3,934 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,650 | ,127 | ,509 | 5,103 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti 2024 menggunakan SPSS

secara matematik adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 2,830 + 0,628X_1 + 0,650X_2$$

Berdasarkan tabel diatas di Interpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar = 2,830. Hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0, maka nilai Y tetap sebesar 2,380.

Berdasarkan Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Suportif, hasil uji regresinya menunjukkan bahwa X1 memiliki koefisien regresi positif terhadap Y dengan nilai 0,628. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,628. Berdasarkan Variabel X2 Disiplin Kerja, hasil uji regresinya menunjukkan bahwa X2 memiliki koefisien regresi positif terhadap Y dengan nilai 0,650. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,650.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable independen terhadap variable dependen dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada table Coefficients. Adapun kriteria dari uji statistic t (Ghozali, 2016) adalah :

Abyansha Syah Shavira

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Gaya Suportif dan Disiplin Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Pada McDonald's Wiyung Surabaya. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Gaya Suportif dan Disiplin Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Pada McDonald's Wiyung Surabaya

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,830 | 2,141 | | 1,322 | ,191 |
| Gaya Kepemimpinan Suportif | ,628 | ,160 | ,392 | 3,934 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,650 | ,127 | ,509 | 5,103 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2024 menggunakan SPSS

Rumus dari T Tabel : $(a/2;n-k-1) = t=(0,05/2);63-2-1 = t \text{ tabel } (60) = 1,671$

Keterangan : a yaitu Tingkat Kepercayaan (0,05).

H1 - Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai T Hitung (3,934) > t Tabel (1,671) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka dapat disimpulkan Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berarti H1 Diterima sedangkan H0 Ditolak.

H2 - Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai T Hitung (5,103) > t Tabel (1,671) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka dapat disimpulkan Variabel X2 Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berarti H2 Diterima sedangkan H0 Ditolak.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2018) pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar $\leq 0,05$. dengan kriteria penguji sebagai berikut:

Apabila F hitung \geq F tabel dan nilai p-value F-statistik ≤ 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen. Apabila F hitung \leq F tabel dan nilai p-

value F-statistik ≥ 0.05 maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 824,366 | 2 | 412,183 | 66,712 | ,000 ^b |
| Residual | 370,713 | 60 | 6,179 | | |
| Total | 1195,079 | 62 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Diolah Peneliti 2024 menggunakan SPSS

independen.

$$\text{Rumus F tabel} = df = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$df_2 = (n - k - 1) = (63 - 2 - 1) = 60. \quad F \text{ tabel } (60) = 4,001$$

Keterangan: k adalah variabel bebas = 2, n adalah jumlah sampel = 63

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas didapatkan nilai F Hitung (66,712) > F Tabel (4,001). Nilai Sig (0,00) < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan tersignifikan Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Suportif dan (X2) Disiplin Kerja secara Simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan, sehingga H3 DITERIMA dan H0 DITOLAK.

Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Suportif dan Disiplin Kerja (X) secara serentak terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,831 ^a | ,690 | ,679 | 2,486 |

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

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2024 menggunakan SPSS

Abyansha Syah Shavira

sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis nya dapat dijelaskan bahwa diperoleh presentase keragaman variabel (Y) Jumlah Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan, oleh variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Suportif dan (X2) Disiplin Kerja, adalah 69% atau 0,690. Sedangkan 31% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Karyawan McDonald's Wiyung Surabaya Dalam pengujian ini disimpulkan bahwa Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Suportif, hasil uji regresinya menunjukkan bahwa X1 memiliki koefisien regresi positif terhadap Y dengan nilai 0,628. Seperti peneliti Putu Darmawan Putra, dkk (2019) bahwa Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Jurnal " Pengaruuh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai" Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh dari nilai T Hitung (3,934) > t Tabel (1,671) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka dapat disimpulkan Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berarti H1 Diterima sedangkan H0 Ditolak Kinerja Karyawan McDonald's Wiyung. Variabel X2 Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis nilai T Hitung (5,103) > t Tabel (1,671) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka dapat disimpulkan Variabel X2 Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berarti H2 Diterima sedangkan H0 Ditolak. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan McDonald's Wiyung. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedua variable. Berdasarkan hasil peneltian yang didapatkan nilai F Hitung (66,712) > F Tabel (4,001). Nilai Sig (0,00) < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan tersignifikan Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Suportif dan (X2) Disiplin Kerja secara Simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan, sehingga H3 Diterima. Berdasarkan hasil analisisregresinya dapat dijelaskan bahwa diperoleh presentase keragaman variabel (Y) Jumlah Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan, oleh variabel (X1) Gaya

Kepemimpinan Suportif dan (X2) Disiplin Kerja, adalah 69% atau 0,690. Sedangkan 31% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif ini mampu memberikan efek yang baik dan positif bagi karyawan McDonald's Wiyung Surabaya demi berlangsungnya kinerja aktif pada perusahaan PT Rekso Nasional Food. Hasil ini diperoleh melalui uji T yang dapat dijelaskan hasil analisisnya yaitu diperoleh nilai T Hitung (3,934) > t Tabel (1,671) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka dapat disimpulkan Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berarti H1 Diterima sedangkan H0 Ditolak. Selanjutnya pada variabel X2 dengan pernyataan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan McDonald's Wiyung Surabaya juga menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil analisis dapat dilihat menggunakan uji T yaitu diperoleh nilai T Hitung (5,103) > t Tabel (1,671) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka dapat disimpulkan Variabel X2 Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Berarti H2 Diterima sedangkan H0 Ditolak. Singkatnya bahwa Disiplin kerja sangat berpengaruh bagi Kinerja Karyawan. Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Suportif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau Simultan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan McDonald's Wiyung Surabaya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan melalui Uji F dan Uji Regresi Koefisien Determinan yaitu didapatkan nilai F Hitung (66,712) > F Tabel (4,001). Nilai Sig (0,00) < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Suportif dan (X2) Disiplin Kerja secara Simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan, sehingga H3 Diterima. Lalu, berdasarkan hasil analisis Koefisiennya dapat dijelaskan bahwa diperoleh presentase keragaman variabel (Y) Jumlah Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan, oleh variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Suportif dan (X2) Disiplin Kerja, adalah 69% atau 0,690. Sedangkan 31% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

REFERENSI

Adi Wahyudi, P. T. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Super Visi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*,

Abyansha Syah Shavira

VOL 1 (2).

- Amy Nurhuda, d. S. (2019). Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Maarif Hasyim Latief. . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kinerja Karyawan Rumah Skit Anwar Medika Raya Baypass Krian Sidoarjo* , Vo. 1 No 1 .
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Keeja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No 2.
- Cakranegara, M. Y. (2022). ANALISIS PERAN KOMPETENSI , GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR NASIONAL. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, Vol. 3 NO. 5.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di ONE WAY PRODUCTION. *AGORA*, Vol. 5 No. 3.
- Elizabeth Fauziek, d. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* , Vo;l 3 (1).
- Ferawati, A. (2017). Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra . *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Vo. 5 No 1.
- Rahmatillah, F. (2021). Politeknik Negeri Bandung. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Suryawan, A. S. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol 8' (01).