

**PENGARUH ORIENTASI TRAINING, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MELATI KENCANA
OUTLET PIZZA HUT CIPUTRA WORLD DI SURABAYA**

**DR. HJ. SRI RAHAYU SE, MM
MEIKE WIDYANTI**

Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

rahayu.mahardhika@gmail.com
meikewidyanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh orientasi *training*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efisiensi kerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian menitik beratkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya yang berjumlah 39 orang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Alat uji yang digunakan adalah tehnik analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. koefisien determinasi berganda, uji F, dan uji t. Dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Efisiensi Kerja karyawan. Analisa regresi linear berganda didapatkan permodelan yaitu $Y=4671 + 0,560X_1 + 0,290X_2 + 0,375X_3$. Dari hasil uji F didapatkan hasil yaitu $F_{hitung} (7.493) > F_{tabel} (2.60)$ yang artinya Orientasi *Training* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Efisiensi Kerja (Y) karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World Di Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Orientasi *Training* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Efisiensi kerja karyawan (Y) pada PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World Di Surabaya, dengan masing-masing memiliki $t_{hitung} (4.695)$, $t_{hitung} (2,171)$ dan $t_{hitung} (2.257)$ yang lebih besar dari $t_{tabel} (2,0484)$.

Kata kunci: Orientasi *Training*, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Efisiensi

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of Training orientation, Work Discipline, Leadership Style on Work Employee Efficiency in PT Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World Surabaya. This study was conducted using a quantitative approach to research this focuses on testing the hypothesis with the statisical method of analysis tools and produce result that can be generalized. The population used in this studi were all employees of PT Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World Surabaya. Thanks to Outlet Pizza Hut Ciputra World Surabaya totaling 39 people, while the number of samples used in this study were a total of 30 respondents. Test equipment used is multiple linear regression analysis with SPSS 25. Data analysis using multiple linear regression, multiple determination coefficients, F test, and t test. By using a sample of 30 respondents. The results showed that training orientation (X_1), work discipline (X_2), leadership style(X_3) simultaneously affect on work employee efficiency (Y). Multiple linear regression analysis obtained modeling is $Y = 4671 + 0,560X_1 + 0,290X_2 + 0,375X_3$. From the result of F test found that result of F (7.493) > F tabel (2.60)

which means the training orientation (X_1), work discipline (X_2), leadership style (X_3) simultaneously significant effect on work employee efficiency (Y) on PT Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World Surabaya. From the result of the t test can be seen that the training orientation (X_1), work discipline (X_2) dan leadership style (X_3) has a significant and positive effect on work employee efficiency (Y) on the PT. Sarimelati Kencana Thanks to Outlet Pizza Hut Ciputra World Surabaya, with each having t (4.695), t (2,171) and t (2.257) larger than t tabe; (2,0484).

Keywords: Training Orientation, Work Discipline, Leadership Style, Efficiency.

PENDAHULUAN

Dalam melakukan peningkatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang dimiliki, karena dengan melakukan pengelolaan yang baik maka akan dapat meningkatkan produktifitas seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber manusia dilakukan secara apa adanya maka kinerja perusahaan akan mengalami kemerosotan. Sumber daya yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri menurut (Prasetyo,2013:1).

Pelatihan menurut Haris (2013) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan tingkat kekompakan pegawai. Hal ini sangatlah penting karena adanya perubahan pada tempat kerja dan angkatan kerja, menjaga persaingan dan memperbaiki produktivitas kerja. Menurutnya kesuksesan suatu Training ditentukan oleh orientasi *Trainers*, banyaknya pelajaran yang diterima, perubahan keprilakuan dalam bekerja dan hasil yang konkrit. Pelatihan sangat dibutuhkan mengatasi perubahan-perubahan tersebut secara efektif, Pelatihan bisa diartikan merupakan suatu usaha untuk menyiapkan pegawai berkemampuan agar menjadi lebih kompeten, lebih terampil lebih berwawasan luas, dan lebih berani menghadapi persaingan dengan tujuan memberikan hasil jangka panjang (Anfuso,2009). Belajar adalah proses perubahan struktur kognitif. Apabila seseorang belajar, maka dia akan bertambah pengetahuannya. Manifestasi perbuatan belajar akan nampak dalam perubahan kebiasaan, kerampilan, berpikir asosiatif dan daya ingatan meningkat, berpikir yang rasional, sikap inhibisi, apresiasi, tingkah laku efektif (Robbins,2012). Dari hasil penelitian Morris (2012) diperoleh hasil bahwa pelajaran mempunyai hubungan kreatifitas intelektual, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan atau orientasi *training* mempunyai pengaruh terhadap peningkatan intelektual.

Orientasi *training* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pengetahuan dan pelatihan individual maupun Team sehingga dapat mencetak pegawai atau karyawan yang bisa berkompeten di bidangnya dengan peningkatan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan sehingga mampu berkembang baik secara individu maupun organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka pimpinan akan dapat memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Singodimejo (dalam Edy Sutrisno,2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan adanya disiplin kerja maka pimpinan akan bisa memperhatikan serta memonitor efisiensi kerja karyawan.

Amar (2014) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi sehingga target yang diberikan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang berorientasi pada tugas memberikan

pengarahan dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya untuk memastikan bahwa tugas yang dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan, Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan kan menghasilkan produktivitas tinggi.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar adalah pengertian lain dari efisiensi kerja. Ini merupakan konsep matematik, atau perhitungan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Seorang yang dapat bekerja secara efisien adalah seseorang yang mendapatkan hasil pekerjaan (output) yang lebih tinggi (hasil, produktivitas, *performance*) dibandingkan dengan modal yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (tenaga, bahan, uang, mesin dan waktu). efisiensi kerja menjadi sarana untuk mencapai tujuan organisasi, efisiensi yang tinggi diinginkan oleh manajemen agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai efektivitas yang tinggi juga (Wantania, Yohana I. & Lopian, Stanss L.H. V. Joyce, 2015). Variabel efisiensi kerja pegawai dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) Pemakaian pemikiran termudah; (2) Pemakaian tenaga teringan; (3) Pemakaian waktu tercepat; (4) Pemakaian ruang terdekat; (5) Pemakaian benda termurah.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Orientasi *Training*, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi kerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”.

Rumusan Masalah

1. Apakah orientasi *training* berpengaruh secara simultan terhadap Efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya?
4. Apakah orientasi *training*, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersamaan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pengaruh orientasi *training*, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap efisiensi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa orientasi *training* karyawan berpengaruh secara simultan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.
2. Untuk menganalisa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.
3. Untuk menganalisa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.
4. Untuk menganalisa pengaruh orientasi *training*, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat:

1. Aspek akademis

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbendaharaan penelitian di STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Sebagai pengetahuan tentang Orientasi *Training*, Disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Efisiensi kerja Karyawan.

3. Aspek praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.

Landasan Teori

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pengertian Orientasi *Training*

Orientasi *training* atau pelatihan merupakan perbaikan kinerja sumber daya manusia dan menurut Rully-Indrawan (2014), perbaikan kinerja sumber daya manusia merupakan esensi dimensi proses internal dan dimensi proses merupakan bagian yang paling penting dalam membentuk dimensi tujuan organisasi. Perbaikan berkesinambungan bertujuan meningkatkan keseluruhan kinerja organisasi secara revolusioner melalui perbaikan efisiensi yang kecil tetapi secara terus menerus.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Edy 2010), Disiplin adalah sikap disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan oganisasional, yang ditujukan untuk tujuan yang ingin dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya

tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain atau bawahan Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha,2010:303).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kesimpulannya gaya kepemimpinan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut House pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan diantaranya adalah Kepemimpinan yang mengarahkan/pengasuh (direktif) memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan dan mempertahankan standar kerja. Kepemimpinan partisipatif yaitu berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi) mendorong karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. Dengan mempergunakan salah satu dari empat gaya ini, pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien.

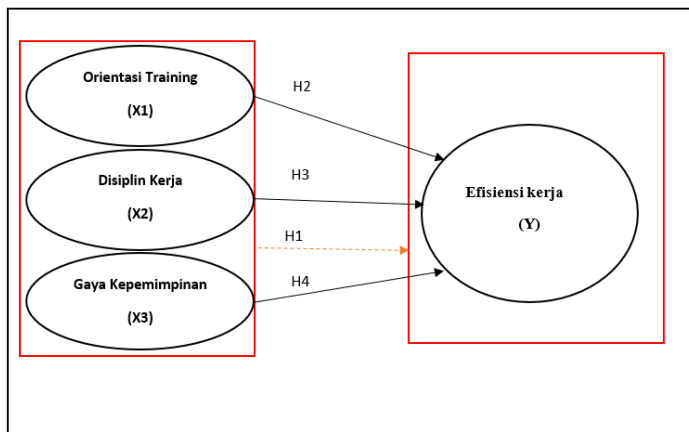
Pengertian Efisiensi kerja

Efisiensi kerja menjadi sarana untuk mencapai tujuan organisasi, efisiensi yang tinggi diinginkan oleh manajemen agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai efektivitas yang tinggi juga (Wantania, Yohana I. & Lapian, Stanss L.H. V. Joyce,2015). Variabel efisiensi kerja pegawai dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) Pemakaian pemikiran termudah; (2) Pemakaian tenaga teringan; (3) Pemakaian waktu tercepat; (4) Pemakaian ruang terdekat; (5) Pemakaian benda termurah.

Hubungan antara Orientasi *training*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dengan efisiensi kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut. Orientasi *training*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan seharusnya dapat mendukung peningkatan efisiensi kerja karyawan di perusahaan. Artinya dengan Orientasi *training*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang efektif maka perusahaan dapat menghemat waktu, biaya dan metode kerja (tenaga dan pikiran), akan tetapi justru produktivitas dapat ditingkatkan, minimal dipertahankan.

Dengan demikian terdapat pola hubungan positif, antara orientasi *training*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dengan efisiensi kerja karyawan pada perusahaan, semakin baik dan efektifnya orientasi *training*, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat efisiensi kerja karyawan pada perusahaan tersebut dalam arti sesuai dengan indikator bahwa penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat, murah dan mudah serta lebih murah.

Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah

Keterangan :

—> : Parsial
-.-> : Simultan

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono, 2012). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Diduga Orientasi *Training*, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersamaan terhadap efisiensi kerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

H₂: Diduga Orientasi *Training* berpengaruh secara simultan terhadap efisiensi kerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

H₃: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

H₄: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi kerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiono (2010:5), penelitian survei ini adalah pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner/wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada. Penelitian ini berdasarkan tingkat eksplanasinya digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan "penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)" Sugiono (2010:6)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiono (2010:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya yang jumlahnya sebanyak 30 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiono 2010:149). Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 30 responden.

Judul	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Kuisisioner
PENGARUH ORIENTASI TRAINING, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MELATI KENCANA OUTLET PIZZA HUT CIPUTRA WORLD DI SURABAYA	Orientasi Training	1.Perencanaan program pelatihan	1.merinci kebutuhan pelatihan yang akan diadakan.	1.Materi <i>training</i> diberikan oleh <i>Trainer</i> secara lengkap?
		2.implementasi program pelatihan	2. Menentukan metode yang akan digunakan untuk pelatihan	2. <i>Trainer</i> mampu menyampaikan materi training?
		3.Evaluasi program pelatihan	3.Karyawan mampu menguasai pekerjaan dengan baik setelah di <i>training</i> 4.terjadi perubahan pelaku setelah pelatihan 5.tingkat pencapaian tujuan atas pelatihan yang telah diselenggarakan.	3.Setelah mengikuti training. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat? 4.and a selalu bersemangat mengikuti training? 5.Materi training sesuai dengan kebutuhan anda sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan?
	Disiplin Kerja	1.Ketepatan waktu	1.Masuk kerja tepat waktu 2.Penggunaan waktu secara efektif	1.And a selalu datang tepat waktu dalam bekerja? 2.And a selalu bekerja sesuai standart operasional perusahaan?

Judul	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Kuisisioner
		2.Tanggung jawab yang tinggi	3.mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan	3.Anda menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan anda di outlet?
		3.Ketaatan terhadap aturan kantor	4.bekerja sesuai prosedur yang diberikan oleh kantor 5.tidak pernah mangkir /tidak masuk kantor tanpa alasan	4.Anda selalu Berpakaian rapi sesuai dengan standart operasional perusahaan? 5. Anda tidak pernah absen dari pekerjaan anda tanpa alasan?
	Gaya Kepemimpinan	1.Berkharisma	1..memberi kesan yang baik kepada para karyawan 2.mempunyai rasa optimisme kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan	1.Pemimpin mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu? 2.Pemimpin mempunyai.pengawasan yang baik terhadap karyawan?
		2.Motivasi operasional	3.Dapat merangsang antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya 4.memberi tahu cara memecahkan masalah kepada para karyawan	3.Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik? 4.Pemimpin mengkoordinasikan kegiatan bekerja?
		3.Rangsangan intelektual	5.mampu bertindak sebagai mentor untuk meningkatkan potensi karyawan.	5.Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan?
	Efisiensi Kerja	Waktu	1.Waktu yang produktif saat jam kerja	1.Setiap karyawan memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin

Judul	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Kuisisioner
				dalam pengerjaan tugas?
		Biaya	2.Dengan biaya minimal ekonomis memperoleh hasil kerja yang lebih sesuai dengan target perusahaan	2.Apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan jabatan anda?
		Metode kerja	3.Inisiatif untuk memperoleh hasil yang lebih dengan kerja yang efisien pembagian kerja terhadap karyawan	3.Setiap karyawan mempunyai inisiatif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
			4.prosedur kerja yang praktis	4.Setiap karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standart kerja yang ditetapkan perusahaan?
			5.pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan	5.Apakah hasil kerja sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan?

Sumber: diolah oleh penulis

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai adalah sebagai berikut:

Kuisisioner (Angket)

No	Keterangan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber dan Pengumpulan Data

Tempat penelitian di Mall Ciputra World Surabaya. Jl. Mayjend Sungkono No. 89 lantai 3 Unit 25. Kota Surabaya. Jawa Timur. Lokasi penelitian di outlet cabang Pizza Hut Ciputra World Surabaya. Penelitian dilakukan pada bulan Juli-September 2019.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer merupakan hasil tabulasi dari jawaban responden. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka.

Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali,2012:52). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r hitung) dikonsultasikan dengan (r tabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila r hitung $>$ r tabel maka instrumen dikatakan valid, dan apabila r hitung $<$ r tabel maka instrument dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>$ 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $<$ 0,6. (Ghozali, 2012: 47). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (intenal consistency) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel orientasi Training (X_1), Disiplin kerja(X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) (Eko Aria 2008, h.50). Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha cronbach kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008,h.50). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana menurut Sarwono (2011:204) variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Orientasi *Training* (X_1), Disiplin kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), terhadap Efisiensi Kerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda penelitian ini berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + +e$$

Keterangan:

Y = Efisiensi Kerja

a = Konstanta

$b_1 \dots b_3$ = Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

X_1 = Orientasi *Training*

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan

e = Error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Koefisien Determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien determinasi (R Square) dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dalam data survey (data primer) yang bersifat cross section R^2 bernilai 0,2 atau 0,3 dapat dikatakan sudah diperbaiki. Sementara untuk data sekunder nilai R^2 akan cenderung lebih besar. Nilai Uji F < 0,05 data probabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Ghazali (2013:46).

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho1 : variabel-variabel bebas yaitu orientasi training, disiplin kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

Ha1 : Variabel – variabel bebas yaitu orientasi training, disiplin kerja, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t (Parsial)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2005:84)

Ho1 : variabel-variabel bebas orientasi *training*, disiplin kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.

Ha1 : Variabel – variabel bebas yaitu orientasi training, disiplin kerja, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Pizza Hut Indonesia

Pizza Hut berdiri di Indonesia kali pertama tahun 1984 yaitu Pizza Hut Djakarta Theater. Selanjutnya disusul oleh Pizza Hut Pondok Indah tahun 1985 dan Pizza Hut Tebettahun 1987 di bawah PT. Trijaya Pelangi. Sementara itu, PT. Sarimelati Kencana (PT. SMK) berdiri tanggal 16 Desember 1987. PT. SMK saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. Pada tahun 1994, PT. Trijaya Pelangi bergabung dengan PT. Sarimelati Kencana dengan membawa serta ketiga restoran Pizza Hutnya. PT. SMK pertama kali berpusat di Djakarta Theater, kemudian Kemayoran. Hingga saat ini kantor pusat atau yang dikenal sebagai Support Center bertempat di Gedung Graha Mustika Ratu Lantai 8-9, Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75, Jakarta. Pada tahun 1997.

Visi dan Misi Perusahaan

“To be Indonesia leading Middle Casual dinning Restourant offering great experience and the best Pizza meal at affordabel value”.

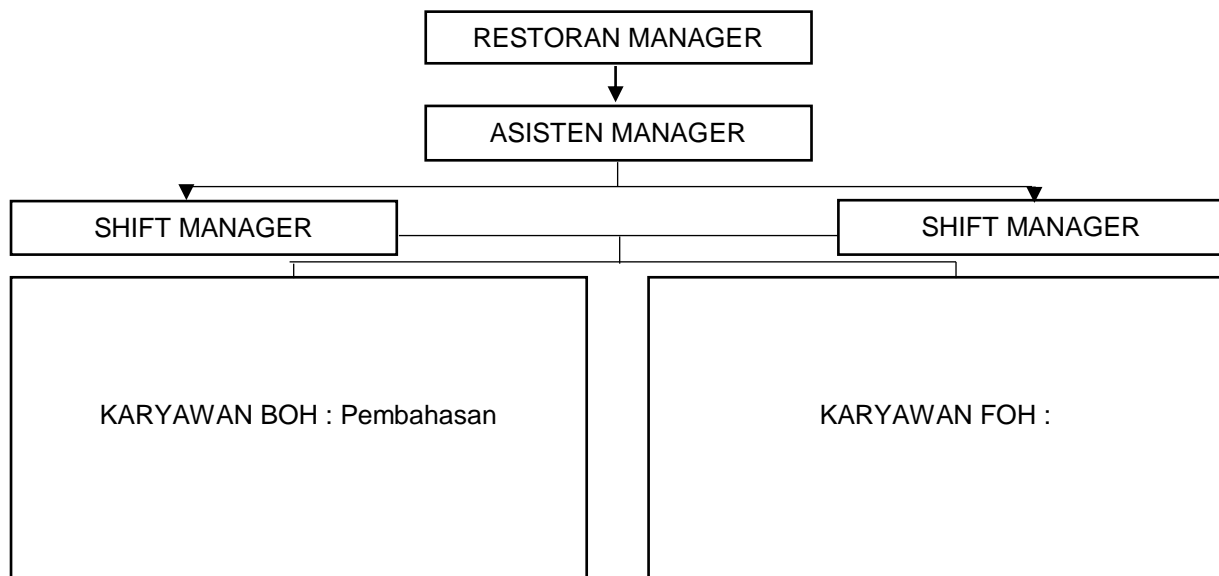
“Pizza Hut Indonesia ingin menjadi pemimpin kalangan kelas menengah dengan menawarkan pengalaman yang luar biasa dan Pizza yang mudah dengan harga yang terjangkau”.

Lokasi

Pizza Hut Ciputra World Surabaya

Jl. Mayjend Sungkono No.89 Unit 3-25. Kota Surabaya. Jawa Timur.

Struktur Organisasi



Sumber: Dari Struktur Outlet PH Ciputra World Surabaya.

Keterangan:

Tim *Management Office*

Data Penelitian

Analisis Deskriptif

Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisioner yang dibagikan dapat digambarkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja sebagai berikut:

a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	19	63.3	63.3	63.3
Valid PEREMPUAN	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 19 orang (63,3%), dan responden perempuan berjumlah 11 orang (36,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki.

b. Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Th	7	23.3	23.3	23.3
1-3 Th	4	13.3	13.3	36.7
> 3 Th	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja <1 Tahun berjumlah 7 orang (23,3%), responden yang bekerja 1-3 Tahun berjumlah 4 orang (13,3%), dan responden yang bekerja >3 tahun berjumlah 19 orang (63,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang lama bekerja > 3 tahun.

Coefficients^a

Hasil Penelitian

koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing- masing variabel dari kuisisioner adalah reliable yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang handal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara Orientasi *Training* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dan sebagai variabel bebas terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Rumus regresi linier berganda menurut Sarwono (2011:204).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,843	4,041		,456	,652
	Orientasi Training	,177	,165	,186	1,072	,293
	Disiplin Kerja	,448	,210	,395	2,138	,042
	Gaya Kepemimpinan	,265	,201	,248	1,323	,197

a. Dependent Variable: Efisiensi Kerja Karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,843 + 0,177X_1 + 0,448X_2 + 0,265X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Efisiensi Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

X_1 =Orientasi *Training*

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan

e = Error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Koefisien Determinasi (R Square) dalam analisis regresi linear. Dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,447	1,34874

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

b. Dependent Variable: Efisiensi Kerja Karyawan

Pembahasan

Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji F didapatkan hasil bahwa Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya.

Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang menemukan pengaruh simultan antara Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan.

Pengaruh Parsial

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t didapatkan hasil bahwa Orientasi *Training* berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $1.072 > 2.0553$, maka H_0 diterima. Hasil pengujian ini berarti tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu “Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2.138 > 2.0553$, maka H_0 ditolak. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu “Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan yaitu dilakukan dengan cara memberikan tambahan bonus berdasarkan prestasi kerja tidak hanya disiplin dari segi absensi kehadiran akan tetapi disiplin dalam menjalankan intruksi tugas dan *side job* yang telah diberikan kepada karyawan sesuai *deadline*.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh pula hasil bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $1.323 < 2.0595$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil uji diatas untuk *Orientasi Training* diharapkan *Trainer* untuk kedepannya selain menjadi teladan untuk calon karyawan baru baik magang maupun *Part Time* seharusnya dibekali pengetahuan, ketrampilan yang kompeten dan berkualitas serta *attitude* yang baik karena secara tidak langsung *Trainer* adalah wakil perusahaan untuk memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan kerja kepada karyawan baru baik magang maupun *Part Time* yang merupakan aset perusahaan, dalam hal ini *Trainer* tidak hanya DST (*Dine In Service Trainer*) dan BHT (*Back Of House Trainer*) kedepannya *Trainer* yang diharapkan adalah *Trainer* yang berkompeten dan multi talenta tidak hanya menguasai ketrampilan kerja di FOH (*Front Of House*) akan tetapi juga menguasai ketrampilan kerja di BOH (*Back Of House*) begitupun sebaliknya karena selama ini fakta dilapangan seorang trainer hanya menguasai 1 bidang saja sehingga orientasi training tidak efisien. Dengan *Trainer* yang berkualitas dapat mencetak karyawan berkualitas dan berkompeten sehingga efisiensi kerja meningkat dengan produktifitas sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu *Trainer* harus mempunyai *planning* untuk membuat *schedule training basic knowledge* selain *training product* baru ataupun standart prosedur baru untuk karyawan Kontrak maupun *Full Time* sehingga *skill* karyawan yang dimaksud produktifitas semakin meningkat.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap Efisiensi kerja karyawan selama ini untuk dasar pemberian bonus berdasarkan Disiplin score absensi saja sedangkan untuk kehadiran dalam bekerja belum tentu menciptakan waktu kerja yang produktif dan efisien, diharapkan untuk kedepannya memberikan job yang *real* dan jelas untuk mengukur produktifitas kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya sesuai dengan jabatannya sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap Efisiensi kerja karyawan seharusnya juga diimbangi dengan attitude pemimpin yang baik dalam hal ini bisa berarti semua management dalam outlet ataupun manager harus mempunyai attitude yang baik pula karena manager selain sebagai penanggung jawab operational hendaknya juga memberikan contoh sikap teladan yang baik dalam hal bekerja dan teladan *attitude* yang baik kepada karyawan, selain *attitude* yang baik hendaknya management maupun manager yang memimpin karyawan di restoran atau di outlet dibekali dengan kemampuan yang berkompeten pada saat training untuk pembekalan menjadi management outlet ataupun restoran manager, jadi tidak hanya baik dari segi standart kelulusan pengetahuan tentang operation di outlet akan tetapi juga *skill* saat *operation*.

Gaya kepemimpinan hendaknya juga diimbangi dengan *skill excellence* meliputi banyak ketrampilan selain excellence di FOH dalam hal pelayanan kepada customer akan tetapi juga harus diimbangi dengan ketrampilan yang *excellence* di BOH dalam hal ini tentang ketrampilan membuat *product* sesuai *standart* yang telah diterapkan sesuai dengan standart prosedur perusahaan.

Dari uraian tersebut diharapkan pemimpin lebih maksimal lagi melakukan pengawasan tugas, tanggung jawab dan target perusahaan terhadap karyawannya dan mengasah ketrampilan pribadi maupun ketrampilan karyawan untuk memberikan kualitas *product* sesuai *standart* dan pelayanan *excellence* kepada customer sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dari target yang diberikan perusahaan dan memberikan keuntungan serta benefit kepada perusahaan dengan meminimalkan waktu, tenaga, biaya dengan hasil produktifitas meningkat dan lebih efisien.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang penilaian responden tentang Pengaruh Orientasi *Training*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi kerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya". Maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

Melalui analisis data yang sudah dilakukan diperoleh tiga faktor yang berpengaruh dan satu faktor yang tidak berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Berdasarkan hasil uji F didapat $F_{hitung} (7.493) > (2.60)$ dan nilai signifikansi $(0.000) < \text{signifikansi } \alpha (0.05)$. "Orientasi *Training*, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap". Hipotesis pertama (H1) terbukti benar.

2. Berdasarkan hasil uji t (Orientasi *Training* X1) dengan membandingkan $t_{hitung} (4.695)$ dan $t_{tabel} 2.0595$ atau signifikansi $t_{hitung} (0.000) > \alpha (0.05)$. Secara parsial "Orientasi *Training* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sarimelati Kencana outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya". Hipotesis kedua (H2) terbukti benar.

3. Berdasarkan hasil uji t (Disiplin Kerja X2) dengan membandingkan $t_{hitung} (2.171)$ dan $t_{tabel} 2.0595$ atau signifikansi $t_{hitung} (0.040) > \alpha (0.05)$. Secara parsial "Disiplin Kerja mempunyai

pengaruh signifikan terhadap Efisiensi kerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World di Surabaya”. Hipotesis kedua (H3) terbukti benar.

4. Berdasarkan hasil uji t (Gaya Kepemimpinan X3) dengan membandingkan t_{hitung} (2.257) dan t_{tabel} 2.0595 atau signifikansi t_{hitung} (0.033) > α (0.05). Secara parsial “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efisiensi kerja karyawan di PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World Di Surabaya”. Hipotesis kedua (H4) terbukti benar.

Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang disampaikan, yaitu:

1. Bagi pihak PT. Sarimelati Kencana Outlet Pizza Hut Ciputra World Di Surabaya

a. Peningkatan Orientasi *Training* dilakukan dengan cara melakukan pelatihan berjangka kepada karyawan untuk menunjang efisiensi kerja karyawan lebih baik dalam mencapai target yang diberikan perusahaan, karena dengan meningkatkan Orientasi *Training* tersebut karyawan dapat lebih profesional dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

b. Peningkatan Disiplin Kerja karyawan dilakukan dengan cara memberikan tambahan bonus berdasarkan prestasi kerja tidak hanya disiplin dari segi absensi kehadiran akan tetapi disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai *deadline* dan diharapkan tambahan bonus Peningkatan Disiplin Kerja tersebut dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dan produktivitas semakin meningkat karena disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan lebih efisien.

c. Penggunaan Gaya Kepemimpinan disini dapat diartikan sebagai dorongan agar Pemimpin dapat melakukan pengawasan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dan memberi contoh sikap teladan yang baik kepada karyawan sehingga dapat memberikan hasil maksimal dari target yang diberikan perusahaan dan memberikan keuntungan serta benefit kepada perusahaan dengan meminimalkan waktu, tenaga, biaya supaya lebih produktif dan efisien.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Menambah variabel-variabel lain/baru yang dapat mempengaruhi Efisiensi kerja karyawan.

b. Menambah masa penelitian agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat dan signifikan.

c. Pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian dengan sampel dan populasi yang lebih besar. Pengkajian ini diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah & Sukmawati. 2013. Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama). Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol 04. No. 2. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian.

Alberman E., Mutton D., Morris J.K. 2012. Cytological and Epidemiological Findings in Trisomies 13, 18, and 21: England and Wales 2004-2009. Am J Med Genet A 158A (5):1145-50.

Amirullah, dan Budiyo, Haris. 2013. Pengantar Manajemen. Edisi ketiga. Penerbit Graha Ilmu.

Anfuso G and Del Pozo JAM. 2009. Assessment of Coastal Vulnerability Through the Use of GIS Tools in South Sicily (Italy). *Environ Man*, 43:533–545.

Ayu. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Kalmatex, Bergas, Kabupaten Semarang*). Skripsi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.

Bahtiar Prabowo. 2018. Universitas Yos Soedarmo Surabaya, bahtiarprabowo@gmail.com, September 2018 vol. 05 No. 02 hal 42-53,” Pengaruh Leadership dan Communication Terhadap Performance Employee pada PT.ISS INDONESIA Sukorejo Pasuruan“.

Christilia O. Posuma. 2016. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado email: christiliaposuma@ymail.com, ” Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”.

Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba empat.

Dadi Komardi dan Ayu Sri Ningsih. 2018. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia, Pekanbaru. dkomardi@gmail.com dan ayu_sriningsih123@yahoo.com, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Guru SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru.

Deni Primajaya, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*”. Vol.1 No.1

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Dessy Setiawati. 2018. Universitas Pancasila dstiawan182@yahoo.co.id, Jurnal riset bisnis Vol (2) (April 2018) hal 87-98, “Pengaruh Seleksi, Pelatihan Terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan“.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Hamalik Oemar. 2015. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Hernawaty, SE M.M. 2019. Universitas Pembangunan Panca Budi, Fendi Saputra Saragih, S.E, Alumni Universitas Prima Indonesia. Vol 9 No.2 Februari 2019, “Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pelet jagung pada PT. Indojava Agrinusa Medan“. https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-training-pelatihan-tahap-pelatihan/23.21WIB/25Juli2019_

Istiqomah, Hendrayadi Agus, & Yudiatmaja Wayu Eko. 2015. Pengaruh pengelolaan kearsipan terhadap Efisiensi Kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2016*, Hal. 646-656.

Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, Robert L, John H. Jackson. 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba empat.

Misail Palagia, Nurdin Brasit, Muh. Yunus stris. 2014. Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No.2, Unhas Makassar*

Mondy, R, Wayne. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Airlangga.

Pradhila Mahandi Soehaman, Uep Tatang Sontani. 2009. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Inonesia, Email: ueptatangsontani@upi.edu *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.4 No.1 Januari 2019* halaman 67-73, "Implementasi Sistem Kearsipan Sebagai Faktor Determinan Efisiensi Kerja Pegawai".

Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Rony Prasetyo, 2013 "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Jaya Abadi Furniture Jepara)*". Skripsi Program Sarjana Progdri Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.

Indrawan, Rully. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Surabaya: Refika Aditama.

Prawirohardjo, Sarwono. 2014. *Ilmu Kebidanan Sarwono Prawirohardjo*. Jakarta: PT. Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.

Sanusi, anwar. 2009 "*Metodologi Penelitian*". Malang: Surya Pena Gemilang.

Shultz, D.P., Shultz, S.E. 1993. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational* 6th Edition. Newyork: Mc Milan Publising

Sugiono. 2010. "*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*". Yogyakarta: Alfabeta

Suss, Gavin, 2013. "The Next Revolution Will Be in Education: A New Marketing Approach for Schools". *Journal of International Education Research*, Vol. 9, Num. 1, April 2013. P.47 - 54.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tannady, Handry. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi pertama. Cet ke-1. Yogyakarta: Expert.

Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ulrich, Karl T. & Steven D. Eppinger. 2001. *Perancangan & Pengembangan Produk*. Salemba Teknika, Jakarta.

Vipraprasta, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. 2018. The effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behaviour as Intervening Variables (at PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar city). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02),20503-20518.

Wantania, Yohana I. & Lapian, Stanss L.H.V. Joyce. 2015. The Effect of Employee Morale and Facilities Toward Employee Efficiency of PT Astra International Tbk – Daihatsu Manado. Vol.3 No.3.