

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN JADE IMPERIAL SURABAYA

Sanggita Galuh Prameswari¹, Mei Indrawati²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: [1sanggitagaluh@gmail.com](mailto:sanggitagaluh@gmail.com)

Abstract: *The research background is that the employees of Jade Imperial Restaurant Surabaya have poor performance where there are several employees who cannot do their work on time so that complaints arise from consumers about the length of service. When studied, employees felt uneasy with the restaurant's leadership style, causing their motivation to work to decrease. In reality, companies that are able to compete are leaders with a quality and effective leadership style. So research was carried out «The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Jade Imperial Restaurant Surabaya» using a saturated sampling technique where the population was 41 people. The results of data analysis using the t test show that leadership style and motivation have a positive and significant influence on the performance of Jade Imperial Restaurant Surabaya employees. Meanwhile, based on the results of data analysis using the F Test, it is known that Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Jade Imperial Restaurant employees in Surabaya. Thus, companies are advised to pay attention to and improve their leadership style and work motivation so that employee performance is maintained.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Latar belakang penelitian yakni karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya memiliki kinerja yang kurang dimana terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa mengerjakan pekerjaan tepat waktu sehingga muncul keluhan dari konsumen tentang lamanya pelayanan. Saat dipelajari, karyawan merasa resah dengan gaya kepemimpinan pada restaurant tersebut sehingga membuat motivasi dalam bekerja kian menurun. Pada realitanya, perusahaan yang mampu bersaing adalah pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berkualitas dan efektif. Sehingga dilakukan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Jade Imperial Surabaya” dengan teknik sampling jenuh dimana anggota populasi sejumlah 41 orang. Hasil analisis data dengan menggunakan Uji t (Parsial) diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Uji F (Simultan) diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya. Dengan demikian bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan kembali gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini, perkembangan restoran di Indonesia semakin pesat, salah satu faktor penyebabnya adalah peningkatan tempat pariwisata sehingga membuat para pengusaha berkompetisi untuk menarik konsumen (Ramadan, Ramadani, & Falut, 2021). Banyak faktor yang dapat menarik konsumen untuk datang salah satunya kinerja karyawan.

Tambunan (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yakni apa yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban guna mencapai tujuan. Hal ini yang tengah dikaji lebih lanjut oleh Restoran Jade Imperial. Saat ini, banyak karyawan memiliki kinerja yang kurang dimana beberapa karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga muncul keluhan dari konsumen mengenai lamanya pelayanan pada restoran. Saat dipelajari lebih lanjut, karyawan merasa resah dengan gaya kepemimpinan pemimpin di restoran tersebut yang mana banyak tuntutan kerja yang menjadikan motivasi kerja karyawan tidak baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Tiap karyawan di suatu perusahaan tentunya ingin memiliki seorang pemimpin dengan ciri khas gaya kepemimpinannya yang baik dan lugas dikarenakan pemimpin dapat mempengaruhi persepsi dan menumbuhkan motivasi kerja. Pada hakikatnya, pemimpin mengarahkan karyawan ke arah kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Makna dari kepemimpinan itu sendiri ialah kemampuan untuk mendorong suatu kelompok mencapai tujuan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ramadani & Jamilus, 2023). Hal ini dapat dibuktikan melalui kajian empiris oleh Hamidi (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara usaha kongkrit untuk meningkatkan hasil produksi dan keseimbangan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan memimpin dengan baik untuk memenuhi semua kebutuhan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, pemberian motivasi kerja pun mengambil peran dalam meningkatkan kinerja bisnis. Motivasi kerja diartikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri seseorang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja (Seo, Rumampuk, & Potolau, 2020). Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh Kadir dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dengan meningkatkan dan meningkatkan motivasi kerja di perusahaan, seperti yang terjadi di Restoran Jade Imperial, dapat menghasilkan perubahan yang positif.

Maka dari itu, perlu adanya kajian lebih lanjut pada Restoran Jade Imperial mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan harapan agar kedepannya dapat memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan, membuat para karyawan lebih rajin dan bersemangat untuk bekerja agar menghasilkan kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga judul yang ditarik dari

penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Jade Imperial Surabaya".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir yang dicapai, tetapi juga bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Tambunan (2019), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam organisasi yang baik, kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk selalu memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat terus memperbaiki dan meningkatkan hasil yang dicapai.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara-cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dijelaskan oleh Ramadani & Jamilus (2023), kepemimpinan yang efektif dapat berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberikan contoh yang baik, membangun rasa saling percaya, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan motivasi, meningkatkan moral, serta memberikan rasa keadilan dan pengakuan terhadap usaha karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan dapat berupa otoriter, demokratis, atau *laissez-faire*, dan efektivitasnya sangat bergantung pada situasi serta karakteristik tim atau organisasi yang dipimpin.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, komitmen, dan penuh tanggung jawab. Seo, Rumampuk, & Potolau (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mengarahkan tindakan individu menuju pencapaian tujuan tertentu di tempat kerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif (motivasi ekstrinsik). Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, kreatif, dan produktif dalam menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan suasana kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara dua variabel yakni gaya kepemimpinan

(X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga semua karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya digunakan sebagai sampel dengan total 41 responden.

Metode Penelitian: metode penelitian yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis, disajikan secara singkat tetapi lengkap, terutama hal-hal yang menyangkut : waktu dan tempat penelitian, rancangan percobaan, teknik pengambilan contoh serta analisis data. Pada penjelasan sebelumnya telah disampaikan bahwa variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan detail indikator sebagai berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Indikator	Sub Indikator
1.	1. Sifat	1. Menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin
		2. Menggambarkan segala tindakan yang dilakukan
	2. Kebiasaan	1. Perilaku pemimpin dalam memberikan arahan
		2. Cara seorang pemimpin dalam memberi tanggapan
	3. Kepribadian	1. Menjaga standar penampilan kerja
		2. Ramah dan mudah berbaur dengan bawahan
	4. Tempramen	1. Menetapkan standar penyelesaian tugas
		2. Memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas
	5. Watak	1. Memberikan pujian kepada bawahan yang bekerja dengan baik
		2. Memberikan dukungan kepada bawahan
2.	1. Gaji yang diterima	1. Gaji yang diharapkan
		2. Tidak mendapatkan potongan gaji
	2. Pujian yang didapatkan	1. Pujian dari pimpinan
		2. Pujian dari teman karyawan
	3. <i>Support</i>	1. <i>Support</i> dari perusahaan
2. <i>Support</i> dari rekan kerja		
4. Kesempatan berkarir	1. Kesempatan berpendidikan tinggi	
5. Tunjangan karyawan	1. Tunjangan hari raya	
3.	1. Kualitas Kerja	1. Bekerja sesuai standar perusahaan
		2. Ketelitian
	2. Ketepatan Waktu	1. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
		2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
	3. Inisiatif	1. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
		2. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
	4. Kemampuan	1. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi
		2. Keterampilan yang dimiliki
	5. Komunikasi	1. Komunikasi antar karyawan
		2. Kerja sama yang baik

Dalam memperoleh data kuantitatif digunakan skala likert (1-5) dengan rincian yakni (1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, (2) Setuju (S) dengan skor 4, (3) Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, (4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan (5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Bersumber dari pengisian kuesioner, kemudian dilakukan teknik keabsahan data, uji normalitas data, dan teknik analisis data. Pada teknik keabsahan data mencakup uji validitas dimana nilai signifikansi adalah < 0.05 atau r hitung $> r$ tabel dengan nilai r table diambil dari rumus $df = n$ (jumlah responden) $- 2$ sehingga $df = 41 - 2 = 39$ yang mana berarti 0.3081, barulah suatu pengujian dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi. Berikutnya, pada uji reliabilitas dimana tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh nilai suatu angka yang disebut koefisien realibilitas dengan interval > 0.90 masuk kriteria “Reliabilitas Sempurna”, $0.70 - 0.90$ masuk kriteria “Reliabilitas Tinggi”, $0.50 - 0.70$ masuk kriteria “Reliabilitas Moderat”, dan < 0.50 masuk kriteria “Reliabilitas Rendah”.

Kemudian, uji normalitas data digunakan untuk memeriksa model regresi untuk memastikan apakah variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan *Kolmogrov Smirnov* dan *Shapiro Wilk*. Artinya jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal, namun jika sebaliknya yaitu kurang dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Serta pengujian terakhir adalah pada teknik analisis data yang mencakup uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda. Pada uji asumsi klasik dilakukan dengan 3 langkah yakni (1) uji multikolinearitas dengan penentuannya adalah toleransi lebih besar atau sama dengan 0.1 dan *variance inflasi faktor* (VIF) lebih besar dari 0.1 dan kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikoninearitas antar variabel bebasnya. (2) uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah variasi dan residual dari satu observasi ke observasi lainnya tidak sama dengan penentuan signifikan > 0.05 tidak terjadi heteroskedastisitas. Serta (3) uji autokorelasi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas pada model prediksi dengan saat dilakukan uji autokorelas menggunakan *run test* jika hasil nilai asymp. Sig (2-tailed) > 0.50 maka tidak ada korelasi antara semua variabel bebas. Pada uji hipotesis dilakukan dengan 3 langkah yakni (1) uji t (parsial) untuk mengetahui masing-masing variabel bebas berdampak pada variabel terikat dengan penentuannya adalah H_a diterima jika p value < 0.05 . (2) Uji F (simultan) untuk mengetahui semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan dengan penentuannya adalah H_a diterima jika p value < 0.05 . (3) Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk menentukan seberapa besar presentase kemampuan masing-masing variabel bebas dapat membantu menjelaskan variabel terikat dimana mempunyai batas presentase nilai antara 0% dan 100%. Serta yang terakhir adalah analisis regresi linear berganda untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini penulis membuat total pernyataan pada ketiga variabel adalah 29 butir. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan detail sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Pengujian data menggunakan bantuan SPSS ver.26. Ringkasan pengujian data validitas pada tiap-tiap item pada setiap variabel pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	r hitung	r tabel (39)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.000	0.693	0.3081	Lolos validitas
	X1.2	0.000	0.706	0.3081	Lolos validitas
	X1.3	0.000	0.606	0.3081	Lolos validitas
	X1.4	0.010	0.399	0.3081	Lolos validitas
	X1.5	0.024	0.351	0.3081	Lolos validitas
	X1.6	0.000	0.821	0.3081	Lolos validitas
	X1.7	0.000	0.591	0.3081	Lolos validitas
	X1.8	0.000	0.608	0.3081	Lolos validitas
	X1.9	0.000	0.618	0.3081	Lolos validitas
	X1.10	0.000	0.606	0.3081	Lolos validitas
Motivasi Kerja	X2.1	0.000	0.746	0.3081	Lolos validitas
	X2.2	0.000	0.703	0.3081	Lolos validitas
	X2.3	0.000	0.678	0.3081	Lolos validitas
	X2.4	0.011	0.391	0.3081	Lolos validitas
	X2.5	0.000	0.665	0.3081	Lolos validitas
	X2.6	0.005	0.430	0.3081	Lolos validitas
	X2.7	0.000	0.594	0.3081	Lolos validitas
	X2.8	0.000	0.774	0.3081	Lolos validitas
	X2.9	0.000	0.746	0.3081	Lolos validitas
Kinerja Karyawan	Y.1	0.036	0.328	0.3081	Lolos validitas
	Y.2	0.000	0.837	0.3081	Lolos validitas
	Y.3	0.000	0.682	0.3081	Lolos validitas
	Y.4	0.000	0.694	0.3081	Lolos validitas
	Y.5	0.030	0.331	0.3081	Lolos validitas
	Y.6	0.000	0.674	0.3081	Lolos validitas
	Y.7	0.002	0.474	0.3081	Lolos validitas
	Y.8	0.000	0.549	0.3081	Lolos validitas
	Y.9	0.000	0.569	0.3081	Lolos validitas
	Y.10	0.000	0.801	0.3081	Lolos validitas

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS ver. 2.6. Adapun berikut ringkasan pengujian dalam uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

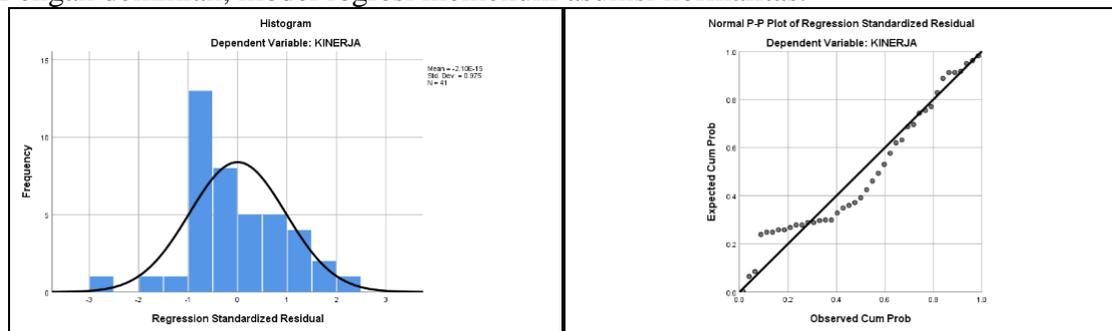
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0.746	Reliabilitas tinggi
X2	0.810	Reliabilitas tinggi
Y	0.782	Reliabilitas tinggi

Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar dibawah menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan plot probabilitas menunjukkan pola distribusi normal jika titik tersebar di sekitar area garis

diagonal dan tidak membentuk garis diagonal baru atau mengikuti arah garis diagonal. Selain itu, tidak ada hasil yang mencondong ke kanan atau ke kiri dalam histogram. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

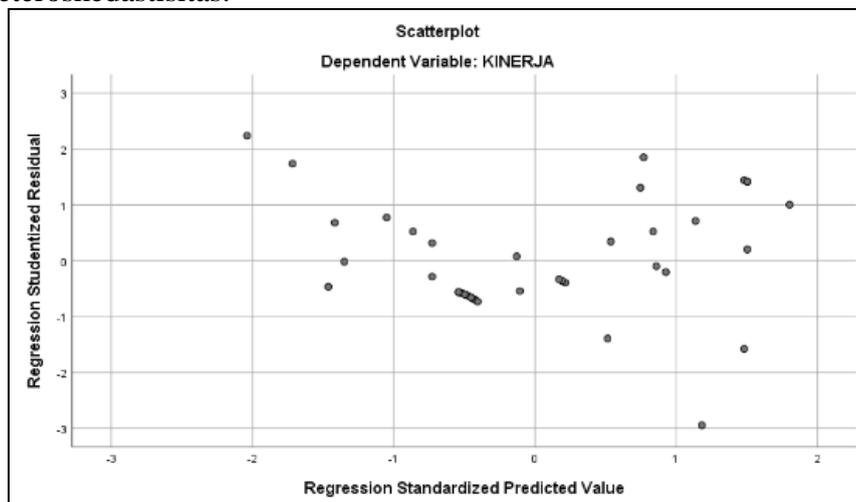
Bersumber pada table dibawah ini menunjukkan hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen dalam model berada di bawah 10 dan nilai *tolerance*-nya berada di atas 0.10 sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Konstanta)	14,356	3,376		4,253	0,000		
Kepemimpinan	-0,52	1,37	-0,066	-3,81	0,705	0,300	3,336
Motivasi	8,02	1,61	0,865	4,983	0,000	0,300	3,336

Hasil Uji Heteroskedastis

Pada gambar dibawah ini menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Hal ini berarti data tersebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastis

Hasil Uji Autokorelasi

Bersumber dari gambar 5, dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.529 dimana berarti >0.05 , maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala autorelasi, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value	-0.4753
Cases < Test Value	20
Cases \geq Test Value	21
Total Cases	41
Number of Runs	19
Z	-0.629
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.529

Hasil Uji Hipotesis*Hasil Uji t (Parsial)*

Nilai signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.001 yang berarti memenuhi syarat signifikansi sehingga benar Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.000 yang berarti memenuhi syarat signifikansi sehingga benar motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.356	3.376		4.253	0.000
	Kepemimpinan	2.41	1.37	0.276	3.209	0.001
	Motivasi	8.02	1.61	0.865	4.983	0.000

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2024)

Hasil Uji F (Simultan)

Secara signifikansi dari perhitungan kedua variabel independen pada penelitian ini menunjukkan hasil signifikansi 0.000 yang berarti memenuhi syarat signifikansi sehingga benar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.836	3	86.612	45.801	0.000
	Residual	69.969	37	1.891		
	Total	329.805	40			

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2024)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian dengan SPSS 2.6 menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai koefisien determinasi 0.788 atau 78.8%, berdasarkan data yang didapatkan diketahui bahwa sebesar 78.8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya 21.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.888*	0.788	0.771	1.375

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2024)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Interpretasi dari model regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) bernilai positif 14.356. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 14.356.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan 0.241. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan dinaikkan 1 tingkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.241. Semakin baik gaya kepemimpinan owner Restoran Jade Imperial Surabaya semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja 0.802. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja dinaikkan 1 tingkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.802. Semakin sering motivasi kerja diberikan kepada karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.356	3.376		4.253	0.000
	Kepemimpinan	2.41	1.37	0.276	3.209	0.001
	Motivasi	8.02	1.61	0.865	4.983	0.000

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2024)

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.241 bertanda positif, artinya gaya kepemimpinan searah dan sejalan dengan kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial yang dapat dilihat pada Gambar 5 nilai signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.001 dimana artinya <0.05 sehingga variabel gaya kepemimpinan (X_1) memenuhi syarat signifikansi. Maka gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Apriyanti (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan owner Restoran Jade Imperial Surabaya semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.802 bertanda positif, artinya motivasi kerja searah dan sejalan dengan kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial yang dapat dilihat pada Gambar 5 nilai signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.000 dimana artinya <0.05 sehingga variabel motivasi kerja (X_2) memenuhi syarat signifikansi. Maka motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Fajar Setya (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin banyak dan sering motivasi kerja diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 6 dapat dilihat secara signifikansi dimana dari perhitungan kedua variabel independent Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan tersebut <0.05 . Maka benar bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya. Adapun berikutnya, untuk menguji pengaruh secara bersama-sama diuji melalui uji koefisien determinasi (R^2). Sebagaimana yang terlihat pada Gambar 7 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.788 atau 78.8%, berdasarkan data yang didapatkan diketahui bahwa sebesar 78.8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Muhamad Ripki (2022) yang mana menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pizza Hut Pemuda Jakarta.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh setiap variabel independent, antara lain Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen, yakni Kinerja karyawan. berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berikut ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil:

1. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa variabel Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya.
2. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya.

3. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Jade Imperial Surabaya.

SARAN

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Manajemen perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan mendukung, yang terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kepemimpinan secara berkala bagi para pemimpin restoran dapat membantu mereka lebih memahami cara membimbing dan memotivasi karyawan dengan efektif.
2. Karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, restoran disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian insentif yang adil, pengakuan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh dukungan. Menyediakan peluang bagi karyawan untuk berkembang juga akan menambah semangat mereka.
3. Manajemen harus merancang kebijakan yang menggabungkan kedua faktor tersebut, seperti program pelatihan yang melibatkan atasan atau mentor dan program penghargaan berbasis pencapaian kinerja. Sinergi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan mempercepat peningkatan kinerja karyawan.
4. Agar efektivitas kebijakan dapat terus dipantau, disarankan untuk melakukan evaluasi berkala melalui survei atau feedback dari karyawan. Ini akan membantu manajemen mengetahui apakah ada aspek yang perlu diperbaiki atau disesuaikan untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.
5. Meskipun gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor utama, perlu diperhatikan juga faktor lain seperti kesejahteraan fisik dan mental karyawan, budaya kerja yang inklusif, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Semua ini akan mendukung kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, D. D., Oktavianti, N. T., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 11-19.
- Fajar, S. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Arus Jurnal Pendidikan*, 89-94.
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 1-16.
- Ramadan, R., Ramadani, S., & Falut, M. Z. (2021). Strategi Bertahan Industri Restaurant Pada Era New Normal di Indonesia. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 1-12.
- Ramadani, D. L., & Jamilus. (2023). Etika Profesi Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan di SDN 15 Baringin. *Journal of Islamic Education Leadership*, 169-178.

- Ripki, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Pemuda Jakarta. *Jurnal Ekonomi*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA*, 52-58.
- Tambunan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*.