



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan

^{1*}**Muhamad Torik Iben Mahmud**, ²**Maghfiroh Yuniarti**
torikmuhammad0303@gmail.com^{1*} **dosen01089@unpam.ac.id**²
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2025 | Revised ...2025 | Accepted ...2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at McDonald's Pondok Indah, South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 55 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of McDonald's Pondok Indah, South Jakarta and the total sample size was 55 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 52.5% and the hypothesis test obtained t count > t table or (7.659 > 2.006). Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.2% and hypothesis testing obtained t count > t table or (5.724 > 2.006). Leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.912 + 0.465X_1 + 0.285X_2$, the coefficient of determination value is 60.3% while the remaining 39.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (39.506 > 2.780).

Keywords: Leadership Style; Work motivation; Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 55 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($7,659 > 2,006$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($5,724 > 2,006$). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,912 + 0,465X_1 + 0,285X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($39,506 > 2,780$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan industri di era globalisasi saat ini semakin ketat dan suatu perusahaan harus mampu menawarkan produk maupun jasa agar mampu bersaing ditataran global. Seiring dengan banyaknya kemajuan dibidang teknologi juga turut mewarnai persaingan tersebut, oleh karena itu dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus terus mengembangkan usahanya untuk keberlanjutan perusahaan.

Demikian pula dengan persaingan industri makanan dan minuman (*food and beverage*) yang terus berkembang seiring dengan perubahan pola konsumsi masyarakat yang semakin banyak mencari makanan diluar rumah karena kesibukan yang semakin padat. Berubahnya pola konsumsi masyarakat yang beraneka ragam ini memunculkan konsep penyajian makanan dan minuman yang praktis, salah satunya adalah jenis makanan cepat saji (*fast food*). Kehadiran industri makanan dan minuman cepat saji ini tak luput dari semakin digemari produk yang ditawarkan dipandang sesuai dengan gaya hidup saat ini. Selain karena praktis juga mampu memberikan solusi bagi rumah tangga yang tidak memiliki cukup waktu untuk menyiapkan makanan dan minuman di rumah.

McDonald's merupakan salah satu pelaku industri makanan yang mengadopsi *branding* makanan cepat saji ala Amerika. McDonald's yang pertama kali hadir di Indonesia pada tahun 1991 telah berkembang menjadi salah satu bisnis makanan cepat saji yang cukup terkenal. Hingga saat ini, McDonald's masih menunjukkan keberadaannya dalam perkembangan perekonomian suatu negara.

McDonald's selalu menghadapi faktor persaingan di pasar makanan cepat saji, oleh karena itu mereka mengembangkan strategi untuk melawan kekuatan internal dan eksternal. Restoran *fast food* sering kali menjadi andalan para generasi muda saat ini, bukan hanya sekedar makan namun seringkali restoran *fast food* juga tempat bersantai dan berkumpul dengan rekan kerja, rekan mahasiswa dan keperluan lainnya seperti pesta ulang tahun.

McDonald's Pondok Indah, adalah salah satu sebuah restoran cabang McDonald's dimana restoran tersebut merupakan restoran cepat saji yang dibuka di Indonesia. Terletak di lokasi yang strategis di Jakarta Selatan, gerai

McDonald's hadir menambah pilihan bersantap bagi masyarakat dengan berbagai fasilitas dan kenyamanan yang disediakan.

McDonald's selain dilengkapi dengan teknologi mutakhir yaitu *Self Ordering Kiosk* (SOK) juga konsumen dapat langsung memesan menu sendiri lewat mesin modern ini dan memilih untuk membayar langsung di mesin yang disediakan tersebut dengan menggunakan kartu kredit atau kartu debit, atau membayar dengan uang tunai di kasir seharusnya mampu hadir sebagai industri makanan cepat saji yang diperhitungkan.

McDonald's tidak mungkin dapat mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, karena karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:12) "sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi". Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu organisasi. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing organisasi secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap organisasi. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin organisasi ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja.

McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, organisasi atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja di McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan

masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Dalam melakukan penilaian organisasi akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat "Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang". Adapun hasil penilaian kinerja karyawan McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,4%	74,1%	82,5%	77,4%	72,6%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,7%	70,7%	78,3%	68,6%	69,4%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,5%	65,4%	85,8%	82,8%	75,5%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,5%	74,1%	84,7%	70,2%	69,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,4%	71,5%	83,6%	73,4%	71,3%
Capaian Rata-rata		81,1%	71,2%	83,0%	74,5%	71,6%
Kriteria		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan sesuai target, indikator pengetahuan terkait pekerjaan, indikator kemampuan melaksanakan pekerjaan dan indikator tanggung jawab pada pekerjaan, dimana capaian setiap tahunnya fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Setiap organisasi harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti gaya pemimpin dalam memimpin karyawan masih

kurang baik dan juga karyawan masih ada yang belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan menjadi pilar penting untuk menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Jika karyawan memberikan performa yang baik, tentu organisasi tersebut bisa pula berkembang semakin baik. Namun, jika kinerja karyawan mulai menurun, maka perkembangan organisasi tersebut bisa semakin mengalami kemunduran.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki

suatu program dan yang berperilaku secara Bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diciptakan.

Berdasarkan presurvey yang dilakukan, terkait gaya kepemimpinan menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang perlu diperbaiki agar dalam memimpin tidak terjadi salah pengertian atau misscommunication antara pimpinan dan bawahan sehingga nantinya tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

Kondisi di atas menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain kepemimpinan, terkait penurunan kinerja di atas, penulis juga menduga sebagai akibat dari motivasi kerja karyawan yang masih kurang. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari prasurvey yang dilakukan terdapat fenomena dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang perlu diberikan

perbaikan baik itu menyangkut pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji, pemenuhan kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, pimpinan yang selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, pemberian penghargaan sampai kepada pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Demikian pula karyawan tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarluaskan kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
 - Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.
- Berikut ini disampaikan hasil

perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KX1-1	0,462	0,266	Valid
KX1-2	0,385	0,266	Valid
KX1-3	0,556	0,266	Valid
KX1-4	0,470	0,266	Valid
KX1-5	0,655	0,266	Valid
KX1-6	0,634	0,266	Valid
KX1-7	0,662	0,266	Valid
KX1-8	0,699	0,266	Valid
KX1-9	0,715	0,266	Valid
KX1-10	0,487	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan $df = n-2$, maka $df = 55 - 2 = 53$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,266. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,266$.

Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi Kerja

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KX2-1	0,326	0,266	Valid
KX2-2	0,557	0,266	Valid
KX2-3	0,490	0,266	Valid
KX2-4	0,473	0,266	Valid
KX2-5	0,584	0,266	Valid
KX2-6	0,542	0,266	Valid
KX2-7	0,702	0,266	Valid
KX2-8	0,663	0,266	Valid
KX2-9	0,570	0,266	Valid
KX2-10	0,390	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. Dengan demikian data

layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,538	0,266	Valid
KY-2	0,380	0,266	Valid
KY-3	0,639	0,266	Valid
KY-4	0,404	0,266	Valid
KY-5	0,447	0,266	Valid
KY-6	0,523	0,266	Valid
KY-7	0,529	0,266	Valid
KY-8	0,473	0,266	Valid
KY-9	0,556	0,266	Valid
KY-10	0,524	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang

menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,765	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach*

alpha lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,765 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,707	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach*

alpha lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,707 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,669	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,669 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	55
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	
<i>Mean</i>	.0000000
<i>Std. Deviation</i>	2.25517132
<i>Most Extreme Differences</i>	
<i>Absolute</i>	.061
<i>Positive</i>	.061
<i>Negative</i>	-.056
<i>Test Statistic</i>	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

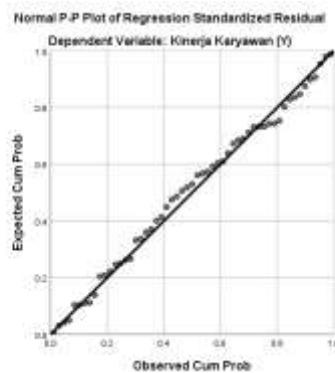
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya

normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

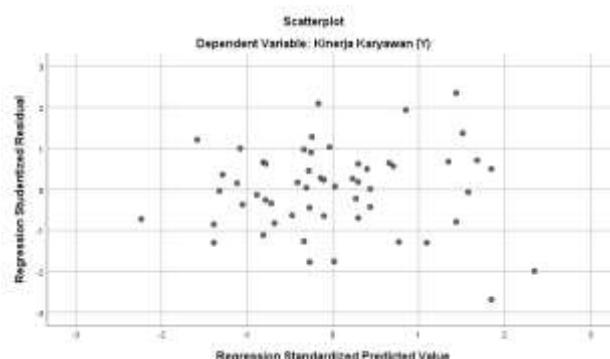


Sumber: Pengolahan Data, 2025
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025
Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan

program SPSS Versi 26, dengan hasil

sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 (Constant)	14.915	3.002			4.968	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.610	.080	.725		7.659	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,659 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 (Constant)	18.090	3.458			5.231	.000
Motivasi Kerja (X2)	.537	.094	.618		5.724	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,724 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan

nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan

membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 55 - 3 = 52$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 52 = 2,780 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			
		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417.294	2	208.647	39.506	.000 ^b
Residual	274.633	52	5.281		
Total	691.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($39,506 > 2,780$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, karena gaya kepemimpinan memegang kendali berjalananya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para pemimpin dalam mengelola karyawan agar memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis, variabel

kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 7,659$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dengan uji hipotesis sig $0,000 < 0,05$. Demikian pula secara simultan semuanya berpengaruh signifikan dengan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel ($45,737 > 2,690$).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menunjukkan suatu kondisi yang dapat menggerakkan karyawan atau seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja

juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam bekerja karena dengan motivasi dapat menyebabkan seseorang mempunyai perilaku bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,724$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Gandung, Suwanto (2023) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$ dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,366 > 2,720$).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Di setiap organisasi manapun di dunia ini, manusia memegang peranan yang sangat penting terhadap perkembangan maupun kehancuran organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia merupakan motor penggerak Organisasi dalam menuntun ke arah tercapainya tujuan Organisasi. Hasil kerja atau Kinerja yang belum optimal yang mendasari dilakukannya penelitian ini,. Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan setiap karyawan serta motivasi yang baik yang akan menuntun kearah tujuan Organisasi yang harus dicapai. Agar kinerja yang di dapatkan dalam bekerja menjadi maksimal.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,506 > 2,780$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang telah dilakukan oleh Asep Sulaiman (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0%, Uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,659 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,724 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,506 > 2,780$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Indah Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Gandung, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. *Jurnal Perkusi*, 3(2), 2776-1568.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal ekonomi efektif*, 1(3), 16-29.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.