

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.2, Mei-Juli 2025 (302-313)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Burger Indonesia

Revi Hafia Kirana^{1*}, Diana Azwina²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
kiranaviaaaa@gmail.com^{1*}, dosen01741@unpam.ac.id²

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Burger Indonesia. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 62 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 9,960 > ttabel 1,987 dan Sig. 0,000 < 0,05; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 8,785 > ttabel 1,987 dan Sig. 0,000 < 0,05; 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 59,586 > Ftabel 3,10 dan Sig. 0,000 < 0,05.

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

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Sari Burger Indonesia. The research method used a quantitative approach with a saturated sampling technique on 62 employees as respondents. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results of the study showed that: 1) Leadership style had a significant effect on employee performance with a tcal value of 9.960 > ttable of 1.987 and Sig. 0.000 < 0.05; (2) Work motivation has a significant effect on employee performance with a tcal value of 8.785 > ttable of 1.987 and Sig. 0.000 < 0.05; 3) Leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a Fcal value of 59.586 > Ftable 3.10 and Sig. 0.000 < 0.05.

Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia telah menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia semakin menyadari bahwa keunggulan kompetitif tidak lagi hanya bergantung pada teknologi atau modal finansial, melainkan lebih pada kemampuan mengelola dan mengoptimalkan potensi manusia dalam organisasi. Transformasi ekonomi global menuntut organisasi untuk lebih adaptif,

inovatif, dan responsif terhadap perubahan pasar. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Paradigma baru ini menggeser fokus dari pendekatan tradisional yang melihat karyawan sebagai biaya operasional menjadi aset strategis yang dapat menciptakan nilai tambah berkelanjutan bagi organisasi.

Perkembangan teori manajemen modern menekankan pentingnya pendekatan humanistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Paradigma ini mengakui bahwa



karyawan bukan hanya sebagai masukan produksi, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki potensi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Penelitian-penelitian terkini dalam bidang perilaku organisasi menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman terhadap dinamika hubungan antara individu, kelompok, dan organisasi menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Integrasi antara kebutuhan individual karyawan dengan tujuan organisasi menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kepemimpinan telah lama diakui sebagai salah satu elemen fundamental dalam keberhasilan organisasi. Dalam konteks manajemen modern, gaya kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai pendekatan yang bersifat universal, melainkan harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan dinamika lingkungan bisnis. Teori-teori kepemimpinan kontemporer menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membaca situasi, memahami kebutuhan karyawan, dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya untuk memaksimalkan potensi tim. Kemampuan ini menjadi semakin penting dalam era dimana organisasi menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks. Konsep kepemimpinan adaptif menjadi semakin relevan dalam menghadapi tantangan-tantangan yang tidak dapat diprediksi dan memerlukan solusi inovatif.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek organisasi, mulai dari motivasi karyawan, budaya kerja, hingga kinerja keseluruhan. Penelitian-penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi pergantian karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks industri jasa seperti restoran cepat saji, dimana interaksi dengan pelanggan dan kecepatan pelayanan menjadi faktor kunci, gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik menjadi sangat penting. Pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung,

memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan. Kemampuan pemimpin dalam menciptakan rasa aman secara psikologis dan keterlibatan karyawan menjadi faktor kritis dalam membangun tim yang berkinerja tinggi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori-teori motivasi klasik seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom memberikan pemahaman fundamental tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja. Namun demikian, dalam konteks organisasi modern, pemahaman terhadap motivasi kerja harus lebih komprehensif dan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang spesifik. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan dan pencapaian, tetapi juga oleh faktor ekstrinsik seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pengakuan. Keseimbangan antara kedua faktor ini menjadi kunci dalam menciptakan sistem motivasi yang efektif. Konsep teori determinasi diri memberikan kerangka kerja yang lebih kontemporer dalam memahami motivasi intrinsik yang berkelanjutan.

Perkembangan teori motivasi kontemporer juga menekankan pentingnya faktor-faktor seperti otonomi, keterlibatan, dan makna pekerjaan dalam memotivasi karyawan. Generasi pekerja saat ini, khususnya generasi milenial dan generasi Z, memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi yang memadai, tetapi juga pekerjaan yang memberikan makna, peluang pengembangan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dalam industri jasa seperti restoran cepat saji, dimana tingkat pergantian karyawan cenderung tinggi, pemahaman terhadap faktor-faktor motivasi menjadi sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Implementasi gamifikasi dan teknologi dalam sistem motivasi menjadi tren yang semakin populer untuk menarik perhatian generasi digital.

Kinerja karyawan merupakan manifestasi dari efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Konsep kinerja mencakup berbagai dimensi, mulai dari produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, hingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks teoritis, kinerja

karyawan dapat dipahami melalui berbagai perspektif, seperti perspektif individual yang menekankan pada kemampuan dan motivasi personal, perspektif situasional yang mempertimbangkan faktor lingkungan kerja, dan perspektif sistemik yang melihat kinerja sebagai hasil dari interaksi kompleks antara berbagai elemen organisasi. Pemahaman yang komprehensif terhadap kinerja karyawan memerlukan pendekatan multidimensional yang mempertimbangkan faktor-faktor individual, organisasional, dan lingkungan. Model kemampuan-motivasi-kesempatan memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara holistik.

Pengukuran kinerja karyawan telah berkembang dari pendekatan yang bersifat kuantitatif dan fokus pada keluaran, menjadi pendekatan yang lebih komprehensif dan mempertimbangkan aspek kualitatif. Sistem penilaian kinerja modern tidak hanya mengukur pencapaian target atau produktivitas, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti inovasi, kolaborasi, adaptabilitas, dan kontribusi terhadap budaya organisasi. Dalam industri jasa seperti restoran cepat saji, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kecepatan pelayanan atau akurasi pesanan, tetapi juga dari kemampuan memberikan pengalaman pelanggan yang positif, bekerja sama dalam tim, dan beradaptasi dengan situasi yang berubah. Implementasi kartu skor berimbang dalam penilaian kinerja individual memungkinkan evaluasi yang lebih komprehensif dan adil.

Industri restoran cepat saji merupakan salah satu sektor yang paling dinamis dan kompetitif dalam perekonomian global. Karakteristik industri ini ditandai oleh persaingan yang ketat, margin keuntungan yang relatif kecil, dan ketergantungan yang tinggi pada kualitas sumber daya manusia. Industri ini menghadapi tantangan unik dalam hal manajemen karyawan, seperti tingkat pergantian karyawan yang tinggi, pekerjaan yang bersifat repetitif, dan tekanan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan berkualitas. Sebagian besar karyawan dalam industri ini adalah pekerja muda atau paruh waktu yang memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan pekerja tradisional. Hal ini menuntut pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih

inovatif dan adaptif. Konsep merek pemberi kerja menjadi semakin penting untuk menarik talenta terbaik dalam industri yang kompetitif ini.

Perkembangan teknologi dan perubahan preferensi konsumen juga memberikan tantangan dan peluang baru dalam industri restoran cepat saji. Adopsi teknologi digital, seperti sistem pemesanan dalam jaringan, aplikasi bergerak, dan sistem otomatis, mengubah cara kerja dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan. Perubahan preferensi konsumen yang semakin menuntut kualitas, kecepatan, dan pengalaman yang personal menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang lebih beragam dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang mampu memfasilitasi pembelajaran dan adaptasi menjadi sangat penting. Era multichannel dan ekonomi pengiriman menciptakan kompleksitas baru yang memerlukan pendekatan manajemen yang lebih canggih.

Indonesia sebagai negara berkembang dengan ekonomi yang tumbuh pesat memberikan konteks yang unik untuk industri restoran cepat saji. Pertumbuhan kelas menengah, urbanisasi yang meningkat, dan perubahan gaya hidup masyarakat menciptakan peluang besar untuk pengembangan industri ini. Karakteristik budaya kerja Indonesia yang cenderung kolektif dan hierarkis memberikan nuansa tersendiri dalam penerapan gaya kepemimpinan dan sistem motivasi. Pemahaman terhadap konteks budaya lokal menjadi penting untuk mengembangkan strategi manajemen yang efektif. Keberagaman budaya dan bahasa di Indonesia menuntut pendekatan yang lebih sensitif dan inklusif dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi harus mampu menyeimbangkan antara standar global dengan nilai-nilai lokal untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Perkembangan ekonomi digital dan perubahan demografi di Indonesia juga mempengaruhi dinamika pasar tenaga kerja. Generasi muda Indonesia yang tumbuh dalam era digital memiliki ekspektasi dan preferensi yang berbeda dalam bekerja. Mereka lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, dan peluang pengembangan karir. Dalam industri restoran cepat saji, dimana sebagian besar karyawan adalah generasi muda, pemahaman terhadap karakteristik generasi ini

menjadi sangat penting. Gaya kepemimpinan yang terlalu otokratis atau sistem motivasi yang hanya bergantung pada kompensasi finansial mungkin tidak efektif lagi. Organisasi harus mengembangkan pendekatan yang lebih partisipatif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan personal dan profesional.

Model bisnis waralaba memberikan karakteristik unik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan model bisnis tradisional. Dalam sistem waralaba, organisasi harus menyeimbangkan antara standarisasi yang diperlukan untuk menjaga konsistensi merek dengan fleksibilitas yang diperlukan untuk beradaptasi dengan kondisi lokal. Hal ini menciptakan kompleksitas tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal gaya kepemimpinan dan sistem motivasi. Pemimpin dalam organisasi waralaba harus mampu mengimplementasikan standar global sambil tetap mempertimbangkan karakteristik lokal. Sistem motivasi dalam organisasi waralaba juga harus disesuaikan dengan ekspektasi karyawan lokal sambil tetap mempertahankan standar kinerja yang diperlukan oleh merek global. Konsep glokalisasi menjadi sangat relevan dalam konteks manajemen waralaba modern.

Struktur organisasi dalam sistem waralaba juga memberikan tantangan tersendiri dalam hal pengembangan kepemimpinan. Pemimpin lokal harus mampu mengoperasikan bisnis sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sambil tetap memiliki otonomi yang cukup untuk membuat keputusan yang sesuai dengan kondisi lokal. Sistem pelaporan dan evaluasi kinerja dalam organisasi waralaba juga lebih kompleks karena harus mempertimbangkan standar global dan kondisi lokal. Pengalaman organisasi waralaba dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks global.

Teori kepemimpinan telah mengalami evolusi yang signifikan dari pendekatan berbasis sifat yang fokus pada karakteristik personal pemimpin menuju pendekatan yang lebih kompleks dan kontekstual. Teori kepemimpinan kontemporer seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan otentik, dan kepemimpinan melayani menekankan pentingnya kemampuan pemimpin untuk menginspirasi,

mempengaruhi, dan memberdayakan karyawan. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang inspiratif, memberikan stimulasi intelektual, dan menunjukkan perhatian individual terhadap karyawan. Perkembangan teori kepemimpinan juga mencakup pendekatan situasional yang mengakui bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada konteks dan situasi yang dihadapi. Konsep kepemimpinan bersama dan kepemimpinan terdistribusi juga menjadi semakin relevan dalam organisasi yang lebih datar dan kolaboratif.

Teori motivasi telah berkembang dari pendekatan yang bersifat universal menjadi pendekatan yang lebih personal dan kontekstual. Teori Determinasi Diri menekankan pentingnya tiga kebutuhan dasar manusia: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Teori Penetapan Tujuan menekankan pentingnya penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai dalam memotivasi karyawan. Teori Keadilan memberikan pemahaman tentang bagaimana perbandingan sosial mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Integrasi berbagai teori motivasi ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan sistem motivasi yang lebih komprehensif dan efektif dalam konteks industri restoran cepat saji.

Transformasi digital telah mengubah cara fundamental organisasi beroperasi dan mengelola sumber daya manusia. Dalam konteks industri restoran cepat saji, transformasi digital mencakup adopsi teknologi seperti pemesanan bergerak, aplikasi pengiriman, sistem pembayaran digital, peralatan dapur otomatis, dan analitik data. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi proses operasional tetapi juga peran pekerjaan, persyaratan keterampilan, dan cara karyawan bekerja. Karyawan harus memiliki literasi digital yang memadai untuk dapat beradaptasi dengan teknologi baru. Gaya kepemimpinan yang berorientasi perubahan dan berpikiran tumbuh menjadi sangat penting dalam konteks transformasi digital. Sistem motivasi juga harus disesuaikan untuk mendorong adopsi teknologi baru dan pembelajaran berkelanjutan.

Masa depan kerja juga ditandai dengan perubahan dalam pengaturan kerja seperti jam kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan ekonomi lepas. Meskipun industri restoran cepat saji masih memerlukan kehadiran fisik,

ada aspek-aspek pekerjaan yang dapat dilakukan secara fleksibel seperti pelatihan, rapat, dan tugas administratif. Kecerdasan buatan dan otomatisasi juga mulai mempengaruhi berbagai aspek pekerjaan. Organisasi harus mempersiapkan karyawan untuk bekerja bersama teknologi dan fokus pada keterampilan yang unik manusiawi seperti kreativitas, kecerdasan emosional, dan pemecahan masalah kompleks.

PT Sari Burger Indonesia sebagai pemegang waralaba Burger King di Indonesia menghadapi tantangan unik yang mencerminkan kompleksitas industri restoran cepat saji dalam konteks pasar berkembang. Sebagai bagian dari merek global yang memiliki standar operasional yang ketat, perusahaan harus menyeimbangkan antara mempertahankan konsistensi merek dengan beradaptasi kepada karakteristik pasar dan budaya lokal Indonesia. Perjalanan perusahaan yang sempat menghilang dan kemudian kembali beroperasi menciptakan dinamika tersendiri dalam hal pembangunan merek dan keterlibatan karyawan. Perubahan struktur kepemilikan dari waktu ke waktu juga mempengaruhi arah strategis dan praktik manajemen. Hal ini menuntut kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan dan menciptakan stabilitas di tengah ketidakpastian.

Karakteristik demografis karyawan di PT Sari Burger Indonesia yang sebagian besar adalah generasi muda dari berbagai latar belakang sosial ekonomi dan pendidikan menciptakan keberagaman yang memerlukan pendekatan manajemen yang inklusif. Keberagaman budaya di Indonesia dengan berbagai suku, bahasa, dan tradisi juga menambah kompleksitas dalam manajemen sumber daya manusia. Pemimpin harus memiliki kompetensi budaya dan mampu mengelola tim yang beragam secara efektif. Karakteristik industri seperti lingkungan yang bergerak cepat, peran yang berhadapan dengan pelanggan, dan tekanan operasional menciptakan tantangan unik dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi menuntut strategi rekrutmen, orientasi, dan retensi yang efektif.

Meskipun terdapat banyak penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara individual, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang interaksi kompleks antara ketiga

variabel ini dalam konteks spesifik industri restoran cepat saji di Indonesia. Sebagian besar penelitian yang ada dilakukan dalam konteks industri manufaktur atau industri jasa yang memiliki karakteristik berbeda dengan industri restoran cepat saji. Kesenjangan penelitian pertama terletak pada pemahaman yang terbatas tentang bagaimana konteks budaya Indonesia mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya Indonesia seperti kolektivisme, jarak kekuasaan yang tinggi, dan orientasi harmoni dapat mempengaruhi efektivitas pendekatan kepemimpinan yang berbeda dan strategi motivasi.

Kesenjangan penelitian kedua adalah kurangnya bukti empiris tentang bagaimana perbedaan generasional mempengaruhi respons terhadap gaya kepemimpinan dan intervensi motivasi dalam konteks industri makanan cepat saji. Dengan pergeseran demografis menuju tenaga kerja yang lebih muda, pemahaman tentang apa yang memotivasi dan melibatkan karyawan generasi milenial dan generasi Z menjadi krusial. Kesenjangan penelitian ketiga berkaitan dengan terbatasnya studi longitudinal yang meneliti evolusi hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dari waktu ke waktu, terutama dalam konteks perubahan organisasional seperti yang dialami PT Sari Burger Indonesia.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus terhadap model bisnis waralaba dalam konteks pasar berkembang, yang memiliki karakteristik dan tantangan unik. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana transformasi digital dan perubahan ekspektasi kerja mempengaruhi model tradisional kepemimpinan dan motivasi. Selain itu, penelitian ini akan mengintegrasikan teori-teori kontemporer seperti keamanan psikologis, keterlibatan karyawan, dan orientasi keberlanjutan dalam kerangka analisis, yang belum dieksplorasi secara ekstensif dalam konteks industri restoran cepat saji di Indonesia. Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah pengembangan rekomendasi yang secara khusus disesuaikan untuk organisasi waralaba di pasar berkembang, yang dapat berfungsi sebagai panduan untuk organisasi serupa dalam konteks yang serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model integratif yang menjelaskan mekanisme

hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks industri jasa yang dinamis dan kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sari Burger Indonesia. Lokasi penelitian dilakukan di kantor pusat PT Sari Burger Indonesia yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. Kav. 1, Jakarta Pusat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sari Burger Indonesia yang berjumlah 62 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Januari 2023 hingga data yang dibutuhkan terpenuhi.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 untuk

mengukur variabel penelitian, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan software SPSS 25. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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 25

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,51330730
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,048
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,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: Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal dengan nilai mean mendekati nol (0,0000000) dan standar deviasi 3,51330730. Nilai test statistic sebesar 0,074 dengan Most Extreme Differences

Absolute 0,074 mengindikasikan bahwa penyebaran data mengikuti kurva normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,107	3,125		-,354	,724		
Gaya Kepemimpinan	,436	,097	,436	4,481	,000	,554	1,807
Motivasi Kerja	,333	,089	,364	3,738	,000	,554	1,807

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,554 ($> 0,1$) dan nilai VIF sebesar 1,807 (< 10). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga kedua variabel dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah multikolinearitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi linier berganda dapat memberikan hasil estimasi yang reliable dan valid.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi Dengan Uji Durbin-Watson (DW-Test) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate	Durbin-Watson
1	,754a	,569	,559	3,553	2,029

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

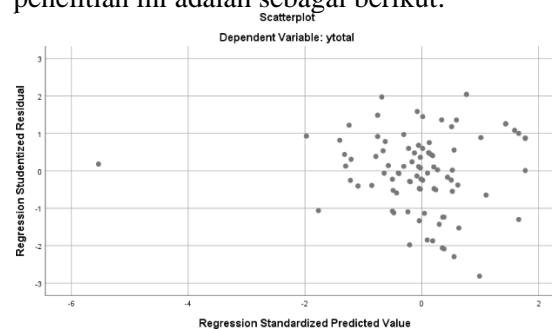
Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson Test pada Tabel 3, diperoleh nilai DW sebesar 2,029. Nilai ini berada dalam rentang yang dapat diterima (mendekati 2) yang mengindikasikan tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi. Dengan kriteria pengujian bahwa nilai DW yang mendekati 2 menunjukkan tidak ada autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa residual antar observasi bersifat independen. Selain itu, tabel juga menunjukkan nilai R sebesar 0,754 dan R Square 0,569, yang berarti 56,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Terpenuhinya asumsi autokorelasi ini memastikan model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot**

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan grafik scatterplot uji heteroskedastisitas pada Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di

sekitar garis nol pada sumbu Y (Regression Studentized Residual). Penyebaran titik-titik data berada baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang sistematis seperti melebar, menyempit, atau bergelombang. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model

regresi, yang berarti varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas ini, model regresi linier berganda dapat memberikan estimasi parameter yang efisien dan tidak bias, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.281	2.793		.817	.416
Gaya Kepemimpinan	.695	.070	.724	9.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,281 + 0,695X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,695. Nilai t hitung sebesar 9,960 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta standardized sebesar 0,724 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,695 satuan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil Uji Analisis Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.550	2.794		1.986	.050
Motivasi Kerja	.586	.067	.679	8.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,550 + 0,586X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,586. Nilai t hitung sebesar 8,785 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta standardized sebesar 0,679 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,586 satuan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,260	2,781		-,094	,926
1 Gaya Kepemimpinan	,469	,098	,488	4,803	,000
Motivasi Kerja	,278	,088	,322	3,167	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,260 + 0,469X_1 + 0,278X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,469 dengan t hitung 4,803 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sedangkan motivasi kerja

memiliki koefisien regresi 0,278 dengan t hitung 3,167 dan signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Nilai beta standardized menunjukkan gaya kepemimpinan (0,488) memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi kerja (0,322) terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sari Burger Indonesia.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Gaya Kepemimpinan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,281	2,793		,817	,416
Gaya Kepemimpinan	,695	,070	,724	9,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: PT Sari Burger Indonesia yang di olah

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 9,960 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Burger Indonesia. Koefisien regresi unstandardized sebesar 0,695 menunjukkan

bahwa setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,695 unit. Nilai beta standardized sebesar 0,724 mengkonfirmasi hubungan yang kuat antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 8. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Motivasi Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,550	2,794		1,986	,050
Motivasi Kerja	,586	,067	,679	8,785	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 8,785 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Burger Indonesia. Koefisien regresi unstandardized sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,586 unit. Nilai beta standardized sebesar 0,679 mengkonfirmasi adanya

hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492,552	2	746,276	59,586	,000b
	Residual	1114,666	89	12,524		
	Total	2607,217	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 59,586 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Burger Indonesia. Nilai Sum of Squares regression sebesar 1.492,552 lebih besar dibandingkan residual 1.114,666, menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh kedua variabel independen dibandingkan faktor lain di luar model. Dengan degree of freedom (df) sebesar 2 untuk regression dan 89 untuk residual, model regresi yang digunakan layak dan dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,281 + 0,695X_1$. Setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,695 poin. Nilai t hitung $9,960 > t$ tabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis Ha1 diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Batubara (2020) yang membuktikan gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inalum, serta penelitian Agustin (2021) yang

menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan dengan koefisien korelasi 0,780. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif di PT Sari Burger Indonesia mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara optimal. RetryClaude can make mistakes.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,550 + 0,586X_2$. Setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,586 poin. Nilai t hitung $8,785 > t$ tabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis Ha2 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suwanto (2019), Hustia (2020), dan Prayogi & Nursidin (2018) yang membuktikan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan pencapaian tujuan dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT Sari Burger Indonesia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y

= $-0,260 + 0,469X_1 + 0,278X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,724 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi sebesar 57,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 42,8% sisanya dipengaruhi faktor lain. Nilai F hitung $59,586 > F$ tabel 3,10 mengkonfirmasi pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis H_{a3} diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggraeni & Rahardja (2018) dan Kusjono & Firmansyah (2020) yang membuktikan pengaruh signifikan kedua variabel terhadap kinerja dengan kontribusi masing-masing 55,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mengoptimalkan kinerja karyawan PT Sari Burger Indonesia secara substansial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Burger Indonesia dengan nilai t hitung $9,960 > t$ tabel 1,987 dan signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $8,785 > t$ tabel 1,987 dan signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $59,586 > F$ tabel 3,10 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga hipotesis penelitian diterima, menunjukkan bahwa kedua variabel independen baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Andi Prayogi, Muhammad and M. Nursidin, M. Nursidin (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In: *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*. Universitas Asahan, Kisaran, pp. 216-222.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211-224.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Dewi, R. S., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3537-3566.
- Firmansyah, A., & Mahardika, D. P. K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 119-126.
- Hasibuan, M. R., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-13.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indriani, M., & Gustomo, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(2), 140-158.
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 21-35.
- Kusjono, G., & Firmansyah, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Lestari, S. P., & Wardana, I. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1203-1230.



- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Business and Management*, 8(4), 1-12.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Diponegoro Journal of Management*, 1(1), 153-167.
- Priyono, B. S., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 160-177.
- Rivai, A., & Sagala, E. J. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 31-44.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Wibowo, M. A., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 1-10.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(2), 70-78.
- RetryClaude can make mistakes. Please double-check responses. Research Sonnet 4