



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN RUMAH RASA BENDUNGAN HILIR JAKARTA PUSAT

¹Oktasya Ditia Kurniasih, ²Paeno

oktaoktasya@gmail.com¹, dosen01362@unpam.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and incentive provision on employee performance at Rumah Rasa Bendungan Hilir Restaurant, Central Jakarta. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 55 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of Rumah Rasa Bendungan Hilir Restaurant, Central Jakarta and the number of saturated samples was 55 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were leadership style had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 38.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.815 > 2.006)$. Incentive provision had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 58.5% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.136 > 2.006)$. Leadership style and incentive provision simultaneously have a significant positive effect on employee performance, with the regression equation $Y = 7.451 + 0.376X_1 + 0.477X_2$, with a coefficient of determination of 63.3%, while the remaining 36.7% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$, or $(44.779 > 2.780)$.

Keywords: Leadership Style; Incentive Provision; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 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 Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat 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 positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,815 > 2,006)$. Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,136 > 2,006)$. Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,451 + 0,376X_1 + 0,477X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,779 > 2,780)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Pemberian Insentif; Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam restoran adalah para karyawan yang merupakan bagian tak terpisahkan dari restoran, karena karyawan dianggap sebagai aset paling penting yang harus dijaga. Oleh karena itu, restoran yang mengandalkan kinerja pegawainya perlu mengoptimalkan produktivitas mereka. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta pemberian insentif untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

Dalam ranah kepemimpinan, cara yang digunakan oleh seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam menentukan seberapa efektif suatu organisasi. Golomen (2020:512) menegaskan bahwa cara memimpin harus sesuai dengan emosi tim, serta mengidentifikasi enam jenis kepemimpinan utama, yaitu otoriter, pendorong, afiliasi, demokratis, pelatih, dan perintah. Disamping itu terdapat berbagai model kepemimpinan lainnya, seperti otokratis, birokratis, partisipatif, delegatif, transaksional, melayani, transformasional, dan karismatik. Dizaman sekarang kepemimpinan menjadi perhatian karena pentingnya dalam menghadapi

masalah kepemimpinan di Indonesia yang dimana pemimpin diharapkan mendahulukan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi.

Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia adalah bagian penting yang terdiri dari karyawan dan pemimpin yang saling berinteraksi dan bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan bukan hanya cara mengelola tim, tetapi juga strategi untuk meningkatkan keefektifan organisasi dengan mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong kinerja karyawan serta membantu perusahaan untuk bersaing dan tumbuh. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang fleksibel terhadap perubahan dan mampu memimpin organisasi dengan baik. Pemimpin yang mampu mengelola, membimbing dan memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kompetitif. Keefektifan kepemimpinan ini terlihat dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan, dimana pemimpin yang inspiratif dapat memberikan dampak positif pada kinerja tim.

Tabel 1: Kuisisioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan Restoran Rumah Rasa Bedungan Hilir Jakarta Pusat

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	<i>Pimpinan mengajak karyawan berdiskusi sebelum membuat keputusan penting</i>	27	14	52%	13	48%
2.	<i>Saya dilibatkan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan saya</i>	27	10	37%	17	63%
3.	<i>Pengambilan keputusan ditim dilakukan secara bersama-sama untuk hasil yang optimal</i>	27	14	52%	13	48%
4.	<i>Pimpinan memberikan ruang kepada saya untuk menunjukkan kemampuan saya</i>	27	16	59%	11	41%
5.	<i>Saya merasa bebas untuk menyampaikan pendapat kepada pimpinan tanpa rasa takut</i>	27	12	44%	15	56%
Total		66		69		
Rata-rata		13,2%		13,8%		

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan pada tabel di atas hasil kuesioner pra-survey yang dibagikan penulis kepada 27 karyawan Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di restoran tersebut belum mencapai kinerja yang optimal. Hal ini terlihat dari 13,8% responden yang menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan yang diajukan. Persentase tertinggi terdapat pada pernyataan ke 2 yang mengacu pada indikator partisipasi dalam mengambil keputusan yaitu sebesar 63%. Persentase tertinggi berikutnya terdapat pada pernyataan no 4 yang berhubungan dengan indikator keterbukaan terhadap masukan sebesar 56%. Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rendahnya partisipasi dalam mengambil keputusan dan kurangnya keterbukaan terhadap masukan dalam membimbing karyawan berpotensi menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari kemampuannya dalam memengaruhi keputusan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Selain gaya kepemimpinan yang dimiliki, faktor pemberian insentif juga berperan penting dalam mencapai target perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Effendy dan Fadhilah (2018: 86) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan, kinerja mereka cenderung

meningkat, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu, insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja atau pencapaian individu dapat menumbuhkan semangat dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Candana (2018: 1) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan, sehingga mereka merasa diperhatikan. Ketika karyawan merasa dihargai, biasanya akan muncul loyalitas dan motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Pendapat ini juga didukung oleh Pongantung, Adolfin, dan Taroreh (2018: 2439), yang menekankan bahwa besaran insentif yang diterima dapat memengaruhi antusiasme kerja. Jika penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan usaha yang telah dilakukan, semangat kerja karyawan bisa menurun. (Febriyani, 2020).

Dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok dan tunjangan tetap, namun juga memberlakukan program insentif berdasarkan kriteria tertentu. Pemberian insentif ini bertujuan untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Insentif diberikan dalam berbagai bentuk, seperti insentif atas pencapaian target penjualan, kehadiran penuh tanpa absensi, kualitas kerja yang optimal, serta loyalitas terhadap perusahaan. Berikut ini adalah rincian jenis-jenis insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan:

Tabel 2: Data Pemberian Insentif Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat

No.	Indikator	Kriteria	Insentif
1	Bonus	Mencapai target kinerja (Rp.250.000.000 juta per bulan)	Rp50.000 per hari
2	Tunjangan	Status karyawan tetap dan masa kerja lebih dari 1 tahun	Rp300.000 per bulan
3	Komisi	Penjualan melebihi Rp.10.000.000 per hari	Rp200.000 per bulan
4	Masa Kerja	Masa kerja di atas 5 tahun	Rp1.000.000 sekali pemberian

Sumber: Restoran Rumah Rasa

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan beberapa jenis

insentif berdasarkan kriteria tertentu. Insentif penjualan diberikan kepada karyawan yang

mampu mencapai target harian yang telah ditetapkan, sedangkan insentif kehadiran diberikan kepada karyawan yang hadir penuh tanpa adanya ketidakhadiran dalam satu bulan. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif berdasarkan kualitas kerja yakni kepada karyawan yang berhasil mempertahankan standar kerja tanpa adanya keluhan dari pelanggan. Bagi karyawan yang menunjukkan loyalitas dengan masa kerja lebih dari lima tahun, perusahaan memberikan insentif loyalitas sebagai bentuk apresiasi. Pemberian insentif ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sebuah perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawannya, karena kinerja yang baik sangat penting untuk

mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu mendorong karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal, termasuk kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan. Kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi, baik yang bersifat swasta maupun badan usaha milik negara, sering kali menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Sebuah organisasi dapat berkembang dan maju tidak hanya karena faktor permodalan dan strategi bisnis yang solid, tetapi juga berkat Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia mencakup semua karyawan atau pekerja yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Tabel 3: Data Kinerja Karyawan Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat Tahun 2022-2024

No	Aspek Yang Dinilai	Target (100%)	Capaian Per Tahun (%)		
			2022	2023	2024
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	76,5%	78,2%	75,2%
2.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	78,6%	79,4%	71,8%
3.	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	80,2%	83,7%	70,5%
4.	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai target	100%	78,4%	85,6%	70,2%
5.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	77,5%	79,1%	65,3%
Rata-rata Dan Keterangan capaian		100%	78,2% Baik	81,2% Baik	70,6% Cukup

Sumber: Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel, kinerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas hasil pekerjaan, ketelitian dalam melaksanakan tugas, pencapaian hasil pekerjaan, kemampuan di bidang pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pencapaian setiap tahunnya menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2022, dari target 100% yang ditetapkan, kinerja hanya mencapai 78,2%, yang tergolong baik. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan dengan capaian sebesar 81,2%, meskipun masih di bawah target. Namun, pada tahun 2024, kinerja mengalami penurunan menjadi 70,6%, yang hanya dianggap cukup. Dari keseluruhan aspek

yang dinilai, tidak ada yang mencapai kriteria sangat baik.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus mendapatkan perhatian dan diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2020:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan

dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pemberian insentif. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang berperan sebagai pemimpin dalam memengaruhi anggotanya agar bersama-sama mencapai tujuan yang disepakati. Fluktuasi ini mencerminkan ketidakstabilan kinerja yang dapat menyulitkan restoran dalam menetapkan kebijakan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Padahal, sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mendukung kelancaran operasional restoran. Oleh karena itu, untuk mendukung perkembangan restoran, tenaga kerja perlu mendapatkan pembinaan, pengembangan, dan pengarahan yang tepat.

Dalam skripsi ini, akan diuji hubungan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di restoran Rumah Rasa Bendungan hilir Jakarta Pusat. Dengan melakukan studi kasus, akan diperoleh data yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di restoran ini. Hasil dari skripsi ini akan dapat digunakan untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat

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 pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN 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:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. 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, pemberian insentif dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,377	0,266	Valid
KX1-2	0,467	0,266	Valid
KX1-3	0,323	0,266	Valid
KX1-4	0,433	0,266	Valid
KX1-5	0,704	0,266	Valid
KX1-6	0,666	0,266	Valid
KX1-7	0,716	0,266	Valid
KX1-8	0,762	0,266	Valid
KX1-9	0,623	0,266	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-10	0,385	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 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 Pemberian Insentif

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pemberian Insentif

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,374	0,266	Valid
KX2-2	0,537	0,266	Valid
KX2-3	0,365	0,266	Valid
KX2-4	0,400	0,266	Valid
KX2-5	0,581	0,266	Valid
KX2-6	0,416	0,266	Valid
KX2-7	0,692	0,266	Valid
KX2-8	0,637	0,266	Valid
KX2-9	0,499	0,266	Valid
KX2-10	0,406	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel pemberian insentif 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

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,450	0,266	Valid
KY-2	0,373	0,266	Valid
KY-3	0,322	0,266	Valid
KY-4	0,722	0,266	Valid
KY-5	0,425	0,266	Valid
KY-6	0,479	0,266	Valid
KY-7	0,671	0,266	Valid
KY-8	0,493	0,266	Valid
KY-9	0,545	0,266	Valid
KY-10	0,477	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.

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

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.726	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 0,726 > 0,600.

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.641	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

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

alpha lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,641 > 0,600.

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.648	10

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 0,648 > 0,600.

normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila 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. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

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

Tabel 10: 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>	2.20695071
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.100
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

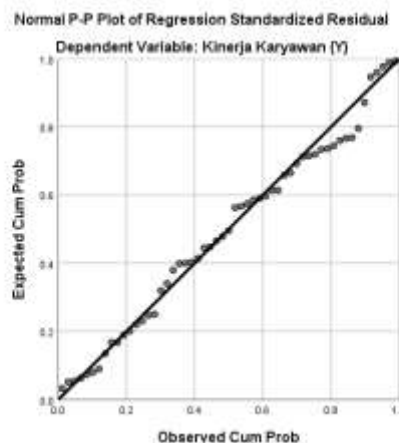
b. Calculated from data.

- 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 signifikansinya 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:



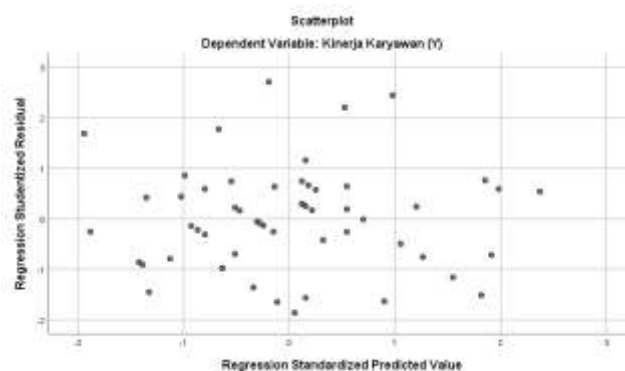
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

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, pemberian insentif dan kinerja karyawan 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 pemberian insentif terhadap kinerja karyawan 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

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.826	2.979		6.991	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.484	.083	.624	5.815	.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 (5,815 > 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 positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pemberian Insentif

Hipotesis yang akan diuji pada bagian

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.352	3.549		4.608	.000
	Pemberian Insentif (X2)	.600	.098	.644	6.136	.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 (6,136 > 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

antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

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

ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

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

terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (gaya kepemimpinan dan pemberian insentif) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Restoran

Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan 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:
 $(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ 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 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.986	2	226.493	44.779	.000 ^b
	Residual	263.014	52	5.058		
	Total	716.000	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,779 > 2,780)$ 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 pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan

kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,815$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Paeno yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Niko Resources Indonesia Ltd), dan Siti Raudhotun Nisa yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan An-

Nuqthah menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif merupakan upaya manajemen untuk memotivasi anggota organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan memenuhi target yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil analisis, variabel pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,136$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Melissa Dwi Febriyani yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Pemberian Insentif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan dalam bekerja. Selain itu, pemberian insentif juga menjadi dorongan eksternal yang kuat untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,779 > 2,780$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Alhudhori, Evi Adriani, M. Zahari MS, Albetris yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo menyatakan

bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,815 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.
2. Secara parsial pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,136 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.
3. Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,779 > 2,780$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rumah Rasa Bendungan Hilir Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amalia, S., & Rahman, F. (2023). Analisis

- hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 74–85. <https://doi.org/10.33603/jsdm.v11i1.6721>
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, L., & Yusuf, A. (2023). Insentif finansial dan nonfinansial sebagai prediktor kinerja karyawan restoran. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 44–53. <https://doi.org/10.37609/jab.v13i1.8421>
- Fitriani, N. (2022). Peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan restoran di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 8(1), 22–30. <https://doi.org/10.37676/jab.v8i1.5032>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Nurdin, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan industri makanan dan minuman. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 98–109. <https://doi.org/10.35970/jieb.v7i3.441>
- Kusuma, Y., & Widodo, A. (2020). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sektor kuliner. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(4), 201–210. <https://doi.org/10.32503/jek.v5i4.2890>
- 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.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Putra, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 112–120. <https://doi.org/10.31849/jmbi.v6i2.3645>
- 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.
- Rohmah, A., & Susanto, B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan usaha kuliner UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 4(1), 12–21. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i1.321>
- Santoso, Singgih. (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan restoran cepat saji.

- Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 61–70.
<https://doi.org/10.29255/jmo.v11i2.679>
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, R., & Simanjuntak, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi serta insentif terhadap kinerja karyawan hotel XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 55–64.
<https://doi.org/10.35590/jim.v9i3.2891>
- 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.
- 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.
- Wijaya, T., & Kartika, I. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan otoriter dan pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan restoran. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 9(2), 37–46.
<https://doi.org/10.24036/jhp.v9i2.7021>
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.