

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *STEAK 21***

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

MICHEL FEBRIANI

21120020

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS & TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Michel Febriani
NIM : 21120020
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21*

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan
Disetujui pada:

Hari : Rabu, Tanggal : 06 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

Pembimbing II

Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.
NIDN: 0416069404

Mengetahui,
Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 0403128806

LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL



Nama : Michel Febriani
NIM : 21120020
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21*

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan
Disetujui pada:
Hari : Rabu Tanggal : 06 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

Pembimbing II

Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.
NIDN :0416069404

Mengetahui

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN: 0411129003

Dekan
Fakultas Bisnis & Teknologi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Michel Febriani
NIM : 21120020
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21*

Skripsi ini telah di publikasikan pada Jurnal Minfo Polgan
Universitas Pertiwi pada Hari : Senin, tanggal : 04 Agustus 2025

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.	Pembimbing I	
Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.	Pembimbing II	
Siti Nuridah, S.E., M.Ak.	Ketua Jurusan	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi
Universitas Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Michel Febriani
NIM : 21120020
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21*

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 04 Agustus 2025



Michel Febriani

ABSTRAK

Nama : Michel Febriani
NIM : 21120020
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21*
Pembimbing I : Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II : Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.

Manajemen SDM memainkan peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan. Dua aspek penting dalam MSDM yang sering dikaji adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Steak 21. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi MSDM yang efektif. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang diperoleh, tanpa melakukan generalisasi atau analisis lanjutan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan restoran Steak 21 yang berjumlah 40 orang. Dan berlokasi di Resinda Park Mall, Karyawannya juga terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya, 10 Orang Waiters, 2 Orang Kasir, 7 Orang Gril, 5 Orang Bar tender, 15 Orang Vegetables dan sisanya 1 orang untuk bagian checker. Hasil regresi linear sederhana melalui uji F menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0.001 atau lebih kecil daripada 0.05. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh variabel independen pada model (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Michel Febriani
NIM : 21120020
Program : S1 Management
Title : *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Steak 21*
Supervisor I : Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
Supervisor II : Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.

Human Resource Management plays a crucial role in managing and developing employee potential. Two important aspects in HRM that are often studied are leadership style and work motivation. Various studies have shown that leadership style and work motivation have a significant influence on employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at Steak 21 Restaurant. The results of this study are expected to contribute to the development of effective HRM strategies. This study applies a descriptive verification method with a quantitative approach. The descriptive method aims to provide an overview or explanation of the research object based on the data or samples obtained, without generalizing or conducting further analysis. The population in this study was all 40 employees of Steak 21 Restaurant. And located in Resinda Park Mall, the employees are also divided into several parts, including 10 Waiters, 2 Cashiers, 7 Grills, 5 Bar tenders, 15 Vegetables and the remaining 1 person for the checker section. The results of simple linear regression through the F test produce a significance value of 0.001 or less than 0.05. These results can be interpreted that all independent variables in the model (Leadership Style and Work Motivation) have a simultaneous and significant effect on employee performance. All independent variables in the model (Leadership Style and Work Motivation) have a simultaneous and significant effect on the dependent variable (employee performance). Leadership Style has a significant effect on employee performance. Leadership style has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21* sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi
4. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
5. Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kebaruan Peneltian	8
1.5 Manfaat Peneltian	10
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	11
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal	11
1.6 Organisasi Skripsi.....	12
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	14
2.1 Tinjauan Literatur	14
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	14
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Gaya Kepemimpinan	15

2.1.1.3. Manajemen Gaya Kepemimpinan	16
2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan	18
2.1.2 Motivasi Kerja	19
2.1.2.1 Fungsi Motivasi Kerja	20
2.1.2.2 Indikator Motivasi kerja	21
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.2 Fungsi Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2 Kerangka Pemikiran	25
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	27
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Konteks Penelitian.....	33
3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1 Satuan Objek Penelitian.....	36
3.4.2 Populasi dan Sempel.....	36
3.4.3 Teknik Pengambilan Sempel.....	37
3.4.4 Operasionalisasi Pengukuran Variabel.....	38
3.5 Teknik Analisis Data	39
3.5.1 Rencana Analisis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49

4.1.1 Profil Responden	49
4.1.2 Statistik Deskriptif.....	50
4.2 Uji Asumsi Klasik	51
4.2.1 Uji Normalitas	51
4.2.2 Uji Multikolinearitas.....	51
4.2.3 Uji Heterokedastisitas	52
4.3 Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas	53
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.4 Analisis Hipotesis	54
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	54
4.4.2 Hasil Uji Simultan F	56
4.4.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	56
4.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57
4.4.5 Hasil Uji Parsial T	57
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.5.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	59
BAB V PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN A KUESIONER.....	65
LAMPIRAN B STATISTIK.....	73
LEMBAR C ADMINISTRASI SKRIPSI.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	32
Gambar 3.2 Operasionalisasi Variabel	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Masalah	4
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel 3.3 Analisis Rentang Skala.....	41
Tabel 4.1 Profil Responden	49
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Hasil Uji Simultan F	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial T	57

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, industri restoran dituntut untuk tidak hanya menyajikan produk berkualitas, tetapi juga memastikan kinerja optimal dari seluruh sumber daya manusia yang terlibat. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan operasional restoran, karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan dan memengaruhi pengalaman konsumen secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan. Dua aspek penting dalam MSDM yang sering dikaji adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh (Prameswari & Indrawati, 2025) di Restoran Jade Imperial Surabaya menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,8% . Temuan serupa juga dilaporkan oleh penelitian di Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, di mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 70%.

Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan baik. Sedarmayanti (2019)) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas layanan.

Industri restoran di Indonesia, khususnya yang menawarkan menu steak seperti Steak 21, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan di tengah persaingan yang semakin ketat. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam memastikan operasional yang efisien dan pelayanan yang memuaskan. Namun, dalam praktiknya, terdapat fenomena di mana kinerja karyawan tidak selalu optimal, meskipun telah diberikan pelatihan dan fasilitas yang memadai.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin restoran dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Menurut (Rivai, 2020), gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Menurut Northouse (2021), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang memengaruhi cara pemimpin memotivasi dan mengelola bawahan. gaya kepemimpinan bukan hanya reaksi sesaat, tetapi pola yang stabil. Ada beberapa aspek gaya kepemimpinan, Directing (memberi arahan), Motivating (mendorong semangat kerja), Managing (mengatur hubungan kerja), contohnya

adalah seorang pemimpin transformasional cenderung konsisten dalam mengilhami visi dan memberdayakan karyawan.

Menurut Daniel Goleman (2021 – Emotional Intelligence Leadership), Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memanfaatkan kecerdasan emosionalnya untuk menciptakan iklim kerja yang produktif. Menurutnya, gaya kepemimpinan terbentuk dari kemampuan mengelola emosi, seperti Kesadaran diri (self-awareness), Empati (empathy), Manajemen emosi orang lain contohnya pemimpin yang empatik dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi psikologis tim, sehingga meningkatkan produktivitas.

Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan baik. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas layanan.

Fenomena lain yang dapat diamati adalah adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi manajemen dan realitas di lapangan. Meskipun manajemen telah menetapkan standar operasional dan memberikan pelatihan, beberapa karyawan masih menunjukkan kinerja yang kurang memadai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan motivasi kerja yang rendah.

Restoran Steak 21, dengan berbagai cabangnya, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan di restoran ini menjadi faktor kunci dalam memastikan operasional yang efisien dan

pelayanan yang memuaskan. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja Steak 21.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Steak 21. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi MSDM yang efektif, guna meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di restoran tersebut.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan yang dihadapi oleh Restoran Steak 21 terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, berikut disajikan data fakta masalah berdasarkan kondisi dan hasil survei internal pada tahun 2024. Data ini menunjukkan beberapa tantangan utama yang berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan di restoran tersebut. Dengan memahami fakta-fakta ini, diharapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat disusun secara lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan.

Tabel 1.1

No.	Fakta Masalah	Data /Indikator (2024)	Sumber / Referensi	Dampak pada Kinerja Karyawan
1	Gaya kepemimpinan kurang komunikatif	35% karyawan merasa kurang mendapatkan arahan jelas dari manajer	Survei internal Steak 21, 2024	Menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan
2	Motivasi kerja menurun	40% karyawan melaporkan kurangnya insentif dan penghargaan	Laporan HR Steak 21, 2024	Semangat kerja menurun, absensi meningkat

3	Pelatihan tidak rutin dan kurang relevan	Hanya 50% karyawan mengikuti pelatihan pelayanan di tahun 2024	Data pelatihan internal Steak 21	Kualitas layanan kurang konsisten
4	Beban kerja tidak merata	25% Karyawan mengeluh beban kerja yang tidak seimbang	Survei kepuasan karyawan 2024	Stress Kerja meningkat, menurunkan kinerja
5	Tingkat Turnover Cukup Tinggi	Tingkat turnover karyawan mencapai 18%	HR Report <i>Steak 21</i>	Mengganggu Kontinuitas layanan dan Operasional

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Restoran Steak 21 pada tahun 2024. Permasalahan pertama adalah gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif, di mana 35% karyawan merasa tidak mendapatkan arahan dan panduan kerja yang jelas dari atasan. Hal ini berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja dan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan tim.

Masalah kedua adalah menurunnya motivasi kerja karyawan. Sebanyak 40% karyawan mengungkapkan kurangnya penghargaan dan insentif dari manajemen, yang menyebabkan rendahnya semangat kerja. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko turnover.

Selanjutnya, pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih belum merata dan tidak dilakukan secara berkala. Hanya sekitar 50% karyawan yang

tercatat mengikuti pelatihan pelayanan di tahun 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak mendapatkan pembaruan pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menunjang pekerjaannya, yang berdampak pada penurunan kualitas layanan kepada pelanggan.

Permasalahan keempat berkaitan dengan beban kerja yang tidak seimbang. Sebagian karyawan (25%) merasa bahwa pembagian tugas tidak adil dan cenderung memberatkan sebagian individu. Ketidakseimbangan ini dapat memicu stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap produktivitas serta semangat tim.

Terakhir, tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi, yaitu sebesar 18% per tahun, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingginya turnover ini menandakan adanya ketidakpuasan kerja yang serius dan menimbulkan ketidakstabilan operasional serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru.

Secara keseluruhan, berbagai fakta di atas memperkuat pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan kualitas pelayanan di Restoran Steak 21.

1.2. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Di Restoran Steak 21?
2. Bagaimana motivasi kerja di Restoran Steak 21?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Restoran Steak 21?
4. Bagaimana peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan di Restoran Steak 21?

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada dari hasil wawancara, observasi dan survei yang dilakukan penulis terkait dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan *Steak 21*”, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan operasional Restoran Steak 21, bukan pada manajerial atau level manajemen atas.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari responden karyawan di salah satu cabang Restoran Steak 21, sehingga hasil penelitian ini tidak serta merta dapat digeneralisasi untuk seluruh cabang.
4. Waktu penelitian dibatasi pada periode Januari hingga Mei 2025, dan data yang digunakan merupakan data terbaru atau yang relevan dari tahun 2024 hingga saat penelitian dilakukan.
5. Penilaian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dilakukan berdasarkan persepsi karyawan, yang diukur melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di

Restoran Steak 21.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di Restoran Steak 21.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan di Restoran Steak 21.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Steak 21.

1.4. Kebaruan Penelitian

Berikut ini merupakan pemetaan beberapa topik yang relevan dan menjabarkan kebaruan penelitian ini.

(Matelda Rambung Salissing (2023) Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja Utara

Kebaruan terkait: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, namun terbatas pada sektor pemerintahan. Penelitian kamu memperluas konteks ke industri restoran steak, memberikan insight baru pada sektor jasa makanan.

Agus Wahyudin, Mutdi Ismuni, Kaffah Imanuddin (2023) Judul: Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Kreasindo

Kebaruan terkait: Fokus pada reward dan punishment. Penelitian kamu melibatkan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih luas dan kompleks, serta dikaji bersama dengan gaya kepemimpinan dalam konteks restoran.

(Surya Ningrum & Priyanto (2015) Judul: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Starbucks Wisma Metropolitan

Kebaruan terkait: Hanya meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam

satu cabang restoran internasional. Penelitian kamu menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan konteks lokal (Steak 21), serta uji simultan dan potensi mediasi.

(Nabila Mega Aulia Latifani (2020) Judul: Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di Kota Semarang
Kebaruan terkait: Fokus penelitian pada hubungan kompensasi dengan motivasi kerja. Penelitian kamu melangkah lebih jauh dengan menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang memengaruhi kinerja, serta menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas utama dalam konteks restoran.

Adi Prayitno, Mutdi Ismuni, Fauzobihi (2024) Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina EP Cepu
Kebaruan terkait: Fokus pada gaya kepemimpinan saja dalam sektor energi. Penelitian kamu memperluas kajian ke sektor restoran dan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel tambahan.

(Nurul Mutiawanti (2016) Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Bakpia Pathuk 25 Yogyakarta
Kebaruan terkait: Tiga variabel diteliti namun tidak dalam konteks restoran modern. Penelitian kamu menyederhanakan fokus dengan dua variabel utama (gaya kepemimpinan & motivasi kerja), dan secara spesifik menyorot restoran steak modern.

Tiffany Novita Setjoadi, Lydia Christianti, Deborah C. Widjaja (Tahun tidak disebutkan secara eksplisit, diperkirakan 2022-2023) Judul: Pengaruh Transformational Leadership melalui Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Restoran Steak Hut Surabaya

Kebaruan terkait: Fokus pada *transformational leadership* dan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*. Penelitian kamu mengambil pendekatan berbeda dengan uji regresi linear biasa dan menekankan pada motivasi kerja sebagai mediasi potensial.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu, mayoritas studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih dilakukan di sektor pemerintahan (Matelda, 2023), perusahaan energi (Hadi et al., 2024), atau industri makanan umum seperti Starbucks (Surya & Priyanto, 2015) dan Waroeng Steak and Shake (Nabila, 2020). Meskipun terdapat penelitian yang relevan dalam konteks restoran steak seperti yang dilakukan oleh Tiffany et al. (2022), fokus penelitian tersebut lebih menekankan pada *transformational leadership* dan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menyoroiti restoran steak lokal, yaitu Steak 21, serta mengkaji secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan pendekatan kuantitatif dan rencana pengujian variabel motivasi sebagai mediasi. Selain itu, dibandingkan penelitian oleh Agus et al. (2023) yang meneliti reward dan punishment, serta Nurul (2016) yang melibatkan disiplin kerja, penelitian ini lebih fokus pada dua variabel utama yang sangat relevan dalam praktik manajemen operasional restoran. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dan praktis yang lebih tajam dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di industri restoran steak di Indonesia.

1.5.1. Manfaat Teoritikal dan Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara teoretikal, temuan dalam penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya dengan menerapkannya pada konteks yang berbeda, yaitu di sektor restoran steak yang belum banyak diteliti. Penelitian ini juga memperluas wawasan mengenai keterkaitan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti, serta membuka peluang untuk menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja.

Dari sisi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tema serupa. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk pengembangan studi lanjutan, baik dengan objek yang berbeda, pendekatan yang lebih kompleks, maupun pengujian variabel tambahan lainnya.

1.5.2. Manfaat Manajerial dan Praktikal

a. Bagi Peneliti:

Penelitian ini memberikan pengalaman praktis dalam menyusun instrumen penelitian, mengumpulkan serta menganalisis data kuantitatif, serta memahami hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengalaman ini menjadi bekal penting untuk pengembangan keilmuan dan penerapan praktik manajerial di masa depan.

b. Bagi Pihak Manajemen Steak 21:

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan

bahan evaluasi internal guna memperbaiki manajemen sumber daya manusia dan daya saing perusahaan.

c. Bagi Mahasiswa dan Akademisi:

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi studi lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan manajemen kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini membantu mahasiswa dan akademisi memahami penerapan teori dalam konteks nyata di industri jasa makanan dan minuman.

1.6. Organisasi Skripsi

BAB 1: Pendahuluan Bab ini berisi pengenalan terhadap objek penelitian serta permasalahan yang dihadapi. Di dalamnya terdapat identifikasi masalah secara detail, rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, tujuan yang ingin dicapai, serta manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Bagian ini memberikan gambaran menyeluruh mengapa penelitian ini penting dilakukan.

BAB 2: Tinjauan Pustaka / Kerangka Teori Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu yang mendukung studi yang dilakukan. Peneliti menyusun konsep-konsep utama secara sistematis untuk membangun landasan ilmiah serta mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam penelitian.

BAB 3: Metode Penelitian Bab ini memaparkan desain penelitian, metode pengumpulan data seperti kuesioner atau wawancara, populasi dan teknik pengambilan sampel, serta cara analisis data yang akan digunakan. Penjelasan ini bertujuan untuk memastikan penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

BAB 4: Hasil dan Pembahasan Bab ini menyajikan data hasil penelitian dalam bentuk tabel atau grafik dan membahas makna hasil tersebut dengan merujuk

pada teori yang sudah diuraikan. Pembahasan berfokus pada jawaban terhadap rumusan masalah dan interpretasi temuan penelitian.

BAB 5: Kesimpulan dan Saran Bab terakhir ini berisi rangkuman hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil. Selain itu, peneliti memberikan saran atau rekomendasi untuk pihak terkait agar dapat mengimplementasikan hasil penelitian secara optimal dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut para ahli, gaya kepemimpinan sangat beragam dan dapat berdampak besar pada kinerja serta motivasi kerja karyawan. Misalnya, menurut (Robbins Dan Coulter (2016) gaya kepemimpinan dapat digolongkan menjadi beberapa tipe utama, seperti gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Gaya otoriter ditandai dengan keputusan yang diambil sepihak oleh pemimpin tanpa banyak melibatkan bawahan, sedangkan gaya demokratis mengutamakan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, gaya laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan pengawasan minimal dari pemimpin.

Selain itu, Hersey dan Blanchard dalam teori kepemimpinan situasional menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan tingkat kematangan atau kesiapan bawahan. Pemimpin yang baik mampu mengenali kebutuhan dan kemampuan bawahannya, lalu menyesuaikan pendekatan yang paling tepat, mulai dari gaya direktif, suportif, partisipatif, hingga delegatif. Pendekatan ini menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik secara mutlak, melainkan harus fleksibel tergantung situasi dan kondisi

organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional juga banyak dibahas dalam literatur manajemen. Pemimpin transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi tinggi, mendorong bawahan untuk berkomitmen pada visi organisasi, serta menciptakan perubahan positif. Hal ini berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih menekankan pada hubungan tukar-menukar antara pemimpin dan bawahan, misalnya pemberian reward dan punishment sebagai alat pengendalian.

Dalam konteks organisasi jasa seperti Steak 21, gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat menentukan bagaimana karyawan termotivasi dan berperilaku dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemilihan dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi salah satu faktor utama dalam mengelola sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi gaya kepemimpinan

Menurut (Northouse (2018) gaya kepemimpinan memiliki beberapa fungsi penting dalam mengelola organisasi, yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Merupakan proses menentukan tujuan dan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif. Pemimpin harus mampu merumuskan rencana yang jelas dan strategis agar arah organisasi terdefinisi dengan baik.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Fungsi ini melibatkan pengaturan sumber daya dan struktur organisasi agar

rencana yang dibuat dapat dilaksanakan dengan efisien. Pemimpin bertanggung jawab dalam mendistribusikan tugas dan wewenang kepada anggota sesuai dengan kemampuan mereka.

3. **Pengarahan (Directing)**

Merupakan upaya pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan kepada bawahan agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup komunikasi yang efektif untuk memastikan setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya.

4. **Pengendalian (Controlling)**

Pemimpin melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahan dan proses kerja, serta mengambil tindakan korektif jika terdapat penyimpangan agar organisasi tetap berada pada jalur yang benar dalam mencapai tujuan.

5. **Pengembangan (Developing)**

Fungsi ini mencakup pembinaan dan peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pemberian kesempatan untuk berkembang, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

2.1.1.3 Manajemen Gaya Kepemimpinan

Manajemen gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi secara efektif dan efisien. (Choirul Huda et al., 2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan keterampilan dan keahlian karyawan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, manajemen gaya kepemimpinan mencakup

kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan karakteristik individu bawahan dan kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan tim secara optimal.

Menurut (Budi Rismayadi (2023) manajemen gaya kepemimpinan adalah fungsi manajerial yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan atas cara pemimpin memimpin dan mempengaruhi bawahannya agar organisasi dapat mencapai visi dan misinya. Proses ini mencakup pengembangan strategi kepemimpinan yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik tenaga kerja. Wike Pertiwi (2023) menambahkan bahwa manajemen gaya kepemimpinan juga meliputi proses pembinaan dan pemberdayaan karyawan melalui komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, manajemen gaya kepemimpinan bukan hanya soal bagaimana memerintah atau mengarahkan, tetapi juga tentang membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen gaya kepemimpinan adalah disiplin ilmu dan praktik yang mengatur bagaimana seorang pemimpin mengelola, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya dengan menggunakan pendekatan yang tepat dan adaptif. Tujuan utamanya adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta memastikan organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, penguasaan dan penerapan manajemen gaya kepemimpinan yang efektif menjadi kunci sukses dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrieno (2020) indikator gaya kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1. Kemampuan Memberi Arah (Direction Giving)**

Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan instruksi yang jelas, mudah dipahami, dan sesuai dengan kebutuhan bawahan agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal.

- 2. Kemampuan Memotivasi (Motivational Ability)**

Pemimpin harus dapat membangkitkan semangat kerja dan menciptakan dorongan internal kepada karyawan agar mereka berkomitmen dalam menjalankan tugas.

- 3. Pengambilan Keputusan (Decision Making)**

Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana pemimpin mampu mengambil keputusan secara tepat, cepat, dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang.

- 4. Komunikasi Interpersonal (Interpersonal Communication)**

Gaya komunikasi pemimpin menjadi salah satu indikator penting, karena kemampuan menyampaikan ide, mendengarkan, dan memberikan umpan balik secara efektif sangat memengaruhi hubungan kerja.

- 5. Kemampuan Mendelegasikan Tugas (Delegation)**

Pemimpin yang baik tidak hanya mengerjakan sendiri, tetapi juga mampu membagi tanggung jawab secara adil dan tepat sesuai kemampuan anggota tim.

6. Pemberian Teladan (Role Modeling)

Pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, sikap dan perilaku pemimpin yang konsisten dan etis sangat memengaruhi lingkungan kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. (Robbins Dan Judge (2019), n.d.) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai sasaran organisasi. Motivasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dalam membentuk kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut (*Luthans (2021)*, n.d.) motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa ingin tahu, kepuasan pribadi, dan rasa pencapaian. Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti gaji, penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Keduanya saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap tingkat semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, Hasibuan (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Seorang karyawan yang termotivasi akan menunjukkan komitmen tinggi, kreativitas, serta dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, manajemen harus mampu mengidentifikasi kebutuhan dan memberikan stimulus yang tepat agar motivasi kerja karyawan tetap terjaga.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan tidak hanya bekerja lebih giat tetapi juga menunjukkan sikap positif yang berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

2.1.2.1. Fungsi Motivasi Kerja

Simamora (2020) menjelaskan fungsi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan Semangat dan Energi Kerja

Motivasi kerja berperan penting dalam membangkitkan semangat dan energi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan adanya motivasi, karyawan terdorong untuk bekerja dengan penuh antusiasme sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara signifikan.

2. Menggerakkan dan Mengarahkan Perilaku Karyawan

Motivasi menjadi kekuatan pendorong yang menggerakkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan nilai dan visi perusahaan.

3. Mempertahankan Konsistensi dan Kinerja Optimal

Motivasi membantu karyawan untuk mempertahankan fokus dan konsistensi dalam bekerja meskipun menghadapi tantangan atau tekanan. Hal ini sangat penting agar kinerja yang optimal dapat dipertahankan dalam jangka panjang tanpa mengalami penurunan semangat.

4. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Kerja

Motivasi yang tepat akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena merasa dihargai dan diperhatikan. Kepuasan kerja ini

pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi kemungkinan karyawan berpindah kerja.

5. Mendorong Pengembangan Diri dan Kompetensi

Motivasi juga berfungsi sebagai dorongan untuk pengembangan diri, di mana karyawan terdorong untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Dengan demikian, karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan profesi.

6. Mengurangi Tingkat Absensi dan Turnover Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah dan lebih sedikit meninggalkan perusahaan. Hal ini membantu organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus mengurangi biaya dan kerugian yang muncul akibat pergantian tenaga kerja.

2.1.2.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2022) indikator motivasi kerja terdiri dari beberapa aspek penting, yaitu:

1. Keinginan untuk Mencapai Tujuan

Karyawan menunjukkan dorongan yang kuat untuk mencapai target kerja dan menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik.

2. Semangat dan Antusiasme dalam Bekerja

Motivasi tercermin dari sikap penuh semangat dan antusiasme karyawan saat menjalankan tugas sehari-hari.

3. Kedisiplinan dalam Melaksanakan Tugas

Indikator motivasi kerja juga terlihat dari kedisiplinan karyawan dalam

mematuhi aturan dan prosedur kerja.

4. **Inisiatif dan Kreativitas**

Karyawan yang termotivasi cenderung aktif mengambil inisiatif dan berupaya mencari solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. **Komitmen terhadap Organisasi**

Motivasi kerja ditunjukkan melalui loyalitas dan dedikasi karyawan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.

6. **Keinginan untuk Berkembang**

Motivasi juga ditandai dengan keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pengembangan diri.

7. **Kerjasama dan Interaksi Sosial yang Baik**

Karyawan yang termotivasi mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, sikap, dan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan,

pemahaman terhadap pekerjaan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Rivai (2021), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga keterlibatan, komitmen, serta sistem dan budaya kerja yang mendukung.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tanggung jawab dan perannya dalam organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas kerja yang diukur melalui pencapaian target, kualitas hasil, serta kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki peranan penting dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok, tetapi juga menjadi dasar untuk evaluasi, perencanaan, dan pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2020), fungsi utama kinerja dalam organisasi meliputi:

1. Sebagai Alat Ukur Produktivitas

Kinerja berfungsi sebagai tolok ukur dalam menilai produktivitas individu maupun tim dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditentukan.

2. Sebagai Dasar Evaluasi dan Pengambilan Keputusan

Data kinerja digunakan untuk mengevaluasi pencapaian kerja karyawan, menentukan promosi, pemberian penghargaan, serta menetapkan tindakan

korektif apabila terjadi penurunan kinerja.

3. **Sebagai Penentu Efektivitas Organisasi**

Tingkat kinerja individu berkontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Semakin tinggi kinerja yang dicapai, maka semakin besar peluang perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya.

4. **Sebagai Dasar Pengembangan SDM**

Kinerja menjadi acuan dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kompetensi serta mengurangi kesenjangan kinerja.

5. **Sebagai Motivasi bagi Karyawan**

Penilaian dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk terus berprestasi dan meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), terdapat beberapa indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. **Kualitas Kerja**

Menggambarkan tingkat ketelitian, kerapian, dan profesionalisme hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin tinggi kualitas kerja, semakin baik kinerja individu.

2. **Kuantitas Kerja**

Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan efisiensi kerja seorang karyawan.

3. **Ketepatan Waktu**

Mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan komitmen dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

4. **Kehadiran (Attendance)**

Tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja juga menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

5. **Kemampuan Kerja Sama (Teamwork)**

Menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang baik sangat memengaruhi keberhasilan organisasi.

6. **Inisiatif**

Mengukur kemampuan karyawan dalam mengambil tindakan atau gagasan baru tanpa harus menunggu perintah. Karyawan dengan inisiatif tinggi biasanya menunjukkan kepemimpinan dan kemandirian dalam bekerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya. Pemimpin yang efektif biasanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin komunikasi yang

baik, serta memberikan teladan yang positif bagi bawahannya. Menurut Bass dan Avolio (2018), gaya kepemimpinan yang positif akan memengaruhi semangat kerja dan loyalitas bawahan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan komitmen, disiplin, dan inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas. Teori kebutuhan Maslow maupun dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, serta aktualisasi diri dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kedua variabel tersebut dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan seperti *Steak 21*.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Steak 21, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Steak 21.

Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki kontribusi langsung dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Steak 21.

Artinya, tingkat motivasi kerja karyawan secara individu berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Steak 21.

Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya agar tujuan organisasi tercapai (Robbins, 2017). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara positif.

Dalam konteks Steak 21, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dapat menentukan seberapa baik karyawan dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan jelas, dan mendukung karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dirumuskan sebagai berikut:

- **H₀**: Tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Steak 21.
- **H₁**: Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Steak 21.

2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang mempengaruhi semangat, keinginan, dan komitmen seseorang untuk mencapai tujuan kerja (Robbins, 2017). Motivasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sehingga berdampak

positif pada kinerja karyawan.

Menurut (Luthans (2011), karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, inisiatif tinggi, serta mampu menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam konteks Steak 21, motivasi kerja sangat penting untuk mendorong karyawan agar mampu memberikan pelayanan dan hasil kerja yang optimal.

Dengan demikian, motivasi kerja dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho: Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Steak 21.
- H1: Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Steak 21

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan pengawasan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Robbins (2017), kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Smith

(2019) juga mengungkapkan bahwa pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks Steak 21, penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung dan pemberian motivasi kerja yang tepat diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

- Ho: Tidak ada pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Steak 21.
- H1: Ada pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Steak 21

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

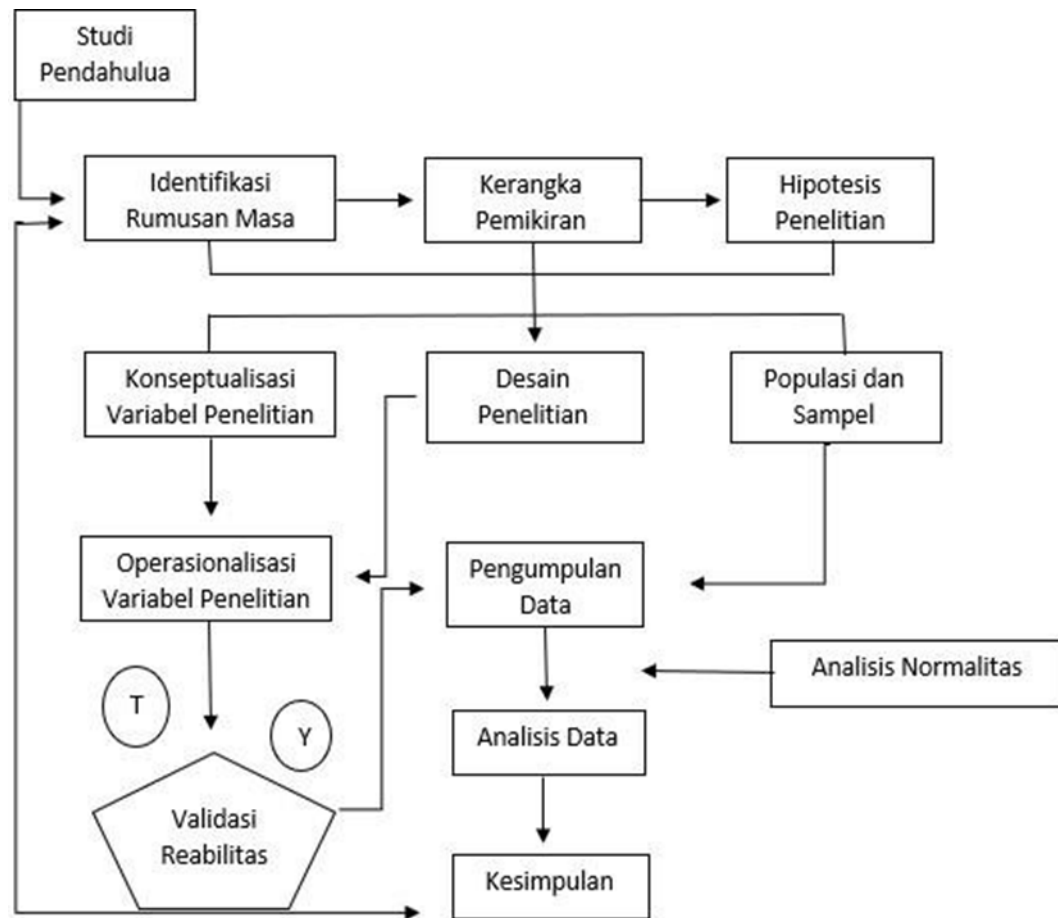
Rencana penelitian berfungsi sebagai pedoman dalam merancang strategi penyusunan metode penelitian. Desain penelitian perlu disusun secara rinci, jelas, dan spesifik, serta ditetapkan sejak awal agar dapat menjadi acuan dalam setiap langkah pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang diperoleh, tanpa melakukan generalisasi atau analisis lanjutan. Tujuan utamanya adalah menyajikan deskripsi yang sistematis, faktual, dan akurat terkait suatu kejadian, karakteristik, maupun hubungan antar fenomena yang diteliti. Melalui pendekatan deskriptif, data yang dikumpulkan diharapkan dapat diolah dan dianalisis untuk menarik kesimpulan yang mewakili keseluruhan populasi. Di sisi lain, metode verifikatif dimanfaatkan untuk menelaah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang kemudian diuji melalui analisis regresi terhadap hipotesis yang diajukan.

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini untuk mengkaji keterkaitan antara tiga variabel, yakni variabel independen yang meliputi herd mentality dan stres kerja, serta variabel dependen berupa kinerja.

Berikut merupakan rancangan penelitian yang menunjukkan alur dan tahapan yang ditempuh dalam pelaksanaan penelitian ini.

Gambar 3.1. Desain Penelitian



Sumber : Peneliti, 2025

Desain penelitian mencakup seluruh tahapan yang dilakukan dalam proses penelitian. Rangkaian tahapan dalam desain penelitian ini meliputi :

1. Melaksanakan studi pendahuluan yang relevan dengan tema atau variabel yang akan diteliti.
2. Menyusun latar belakang penelitian berdasarkan fenomena yang ditemukan selama proses pra-survei.
3. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran.
4. Menyusun kerangka berpikir berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan.
5. Merumuskan hipotesis penelitian yang diperoleh dari penyusunan kerangka

pemikiran.

6. Membuat desain penelitian sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian.
7. Menganalisis teori serta penelitian sebelumnya yang relevan sebagai bahan pembanding, yang diperoleh dari jurnal ilmiah atau karya tulis ilmiah lainnya, untuk dijadikan dasar dalam penyusunan definisi operasional variabel.
8. Menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian.
9. Menyusun instrumen penelitian, termasuk uji validitas dan reliabilitas, guna memastikan bahwa data yang diperoleh layak untuk dianalisis.
10. Mengumpulkan data dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi data yang normal.
11. Melakukan pembuktian hipotesis dan analisis guna menjawab rumusan masalah penelitian.
12. Menyusun kesimpulan yang sesuai dengan hasil analisis data.

3.2. Konteks Penelitian

Konteks penelitian ini dilakukan di restoran Steak 21 yang berada di Resinda Park Mall, Telukjambe, Purwadana, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Untuk bisa mengetahui sejauh mana peran dua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja.

3.3. Waktu dan Tahapan Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dimulai dari bulan Mei 2025 sampai dengan bulan Juni 2025 untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menentukan populasi di restoran Steak 21.

Adapun waktu penelitian dapat dipetakan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

KEGIATAN	MEI	JUNI	JULI
Penyusunan Proposal			
Revisi Proposal			
Masa Bimbingan			
Penyebaran Kuisisioner			
Mengolah Hasil Penelitian			
Menganalisa Hasil Penelitian			
Seminar Laporan			
Penyelesaian Laporan			
Publish Jurnal			

Sumber : Peneliti, 2025

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022) Metode atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuesioner (angket), atau kombinasi dari ketiganya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merujuk pada cara atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data, antara lain sebagai berikut:

1. Observasi.

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, serta respons dari responden. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung, di mana peneliti secara langsung mengamati objek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa lembar pengamatan, panduan observasi, dan alat bantu lainnya.

2. Wawancara.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung antara peneliti dan responden, dengan menyajikan daftar pertanyaan yang dapat dijawab pada waktu tertentu. Teknik ini digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan guna mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden, yaitu karyawan restoran Steak 21.

Kuesioner adalah instrumen pengukuran data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, yaitu individu yang akan memberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan bersifat terstruktur, di mana pertanyaannya mencakup aspek Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan di perlukan untuk mengumpulkan informasi terkait topik atau masalah yang diteliti. Sumber dan dokumen yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Jurnal serta buku-buku sebagai data pendukung yang berhubungan dengan penelitian.
- b) Mengakses internet untuk memeriksa data-data yang sesuai dengan subjek penelitian, baik dalam bentuk jurnal, makalah, artikel dan laporan.

3.4.1. Satuan Objek Penelitian

Satuan objek penelitian ini yang mana berada di restoran Steak 21 ingin mengetahui sejauh mana pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Steak 21. Sehingga dibuatkan penelitian ini agar bisa mengetahui peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang di rasakan oleh karyawan di restoran Steak 21.

3.4.2. Populasi dan Sempel

Raihan (2020) Populasi merupakan kelompok individu atau unit yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi ini terdiri dari sejumlah individu yang dapat diidentifikasi serta dihitung jumlahnya secara akurat.

Sugiyono (2022) Populasi merupakan ruang lingkup generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan restoran Steak 21 yang berjumlah 40 orang. Dan berlokasi di Resinda Park Mall, Karyawannya juga terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya, 10 Orang Waiters, 2 Orang Kasir, 7 Orang Gril, 5 Orang Bar tender, 15 Orang Vegetables dan sisanya 1 orang untuk bagian checker.

Sugiyono (2022) Sempel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, sementara ukuran sampel adalah langkah dalam menentukan seberapa besar sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik pengambilan sampel

secara acak sederhana atau *simple random sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan perbedaan karakteristik seperti jenis kelamin, jabatan, golongan, tingkat pendidikan, dan lainnya. Pemilihan metode ini dilakukan agar proses penelitian menjadi lebih mudah dan efektif.

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah rumus Slovin dengan perhitungan yang disajikan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,05)^2}$$

$$n = \frac{102}{1,255}$$

$$n = 81$$

3.4.3. Teknik Pengambilan Sempel

Teknik sampling merupakan metode pemilihan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian. Terdapat berbagai jenis teknik sampling yang dapat diterapkan. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan melalui perhitungan statistik, salah satunya dengan menggunakan rumus Slovin.

Sugiyono (2022) Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan dari suatu populasi yang jumlahnya telah diketahui.

Simple random sampling adalah metode pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan perbedaan karakteristik, seperti jenis kelamin, jabatan, golongan, tingkat pendidikan, dan lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti

menerapkan teknik Slovin dengan pendekatan *simple random sampling*.

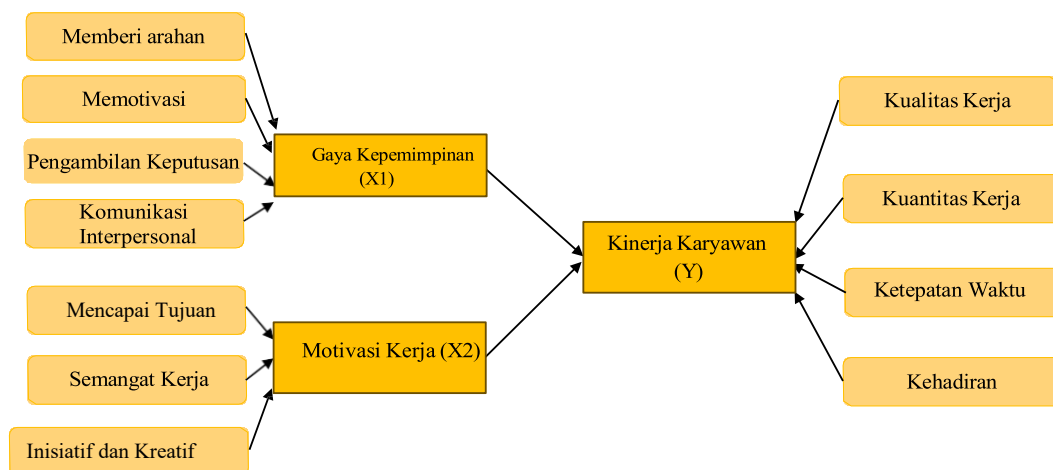
3.4.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Gaya Kepemimpinan X1	Pemberian Arahan	1. Kemampuan Memberi Arahan (Direction Giving) 2. Kemampuan Memotivasi (Motivational Ability) 3. Pengambilan Keputusan (Decision Making) 4. Komunikasi Interpersonal (Interpersonal Communication)	Sutrieno (2020)
Motivasi Kerja X2	Semangat Kerja	1. Keinginan untuk Mencapai Tujuan 2. Semangat dan Antusiasme dalam Bekerja 3. Kedisiplinan dalam Melaksanakan Tugas 4. Inisiatif dan	Hasibuan (2022)

		Kreativitas	
Kinerja Karyawan Y	Hasil Kerja	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran (Attendance)	Mangkunegara (2019)

Kemudian untuk mempermudah memahami bagaimana operasionalisasi dan pengukuran variabel berikut ini disusun sebuah visualisasi untuk mempermudah pemahaman.



Gambar 3.2. Operasional Variabel

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber telah terkumpul. Tahapan dalam analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data sesuai variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang

diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta pengujian hipotesis yang telah diajukan.

3.5.1. Rencana Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis ini menggunakan skala ordinal dengan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil survei yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain menggunakan instrument dari skala ordinal, meliputi analisis rentang skala dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif jawaban (skor 1-5)

Rentang terendah : Skor terendah x Jumlah sampel

Skala tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Skala tipe kriteria

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden.

Instrument dengan skala ordinal pada skala terendah dengan skor satu (1) dan tertinggi dengan skor (5).

2) Perhitungan skala

Skala terendah = Skor terendah x Jumlah sampel

Skala terendah = 1 x 81 = 81

Skor tertinggi = 5 x 81 = 405

Sehingga dapat diketahui rentang skala pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{81(5-1)}{5}$$

$$RS = 64,8$$

$$RS = 65$$

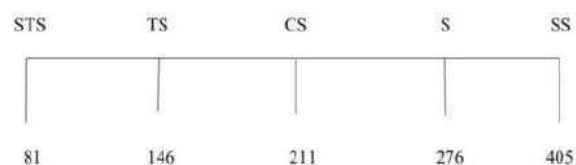
Tabel 3.3 Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja
1	81 - 146	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	146 – 211	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	211- 276	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	276 – 341	Setuju	Setuju	Setuju
5	341 - 405	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, apabila skor **Gaya Kepemimpinan** berada pada rentang 81–146, hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan di kalangan karyawan restoran Steak 21 **sangat tidak disetujui**. Jika nilainya berada antara 146–211, maka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak disetujui oleh karyawan. Sementara itu, untuk variabel Motivasi Kerja, skor antara 211–276 mencerminkan bahwa karyawan cukup setuju dengan adanya motivasi di restoran Steak 21, dan jika nilainya berkisar antara 276–341, maka menunjukkan bahwa motivasi kerja disetujui, yang berarti kondisi motivasi kerja di perusahaan tersebut dinilai baik. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan, apabila memperoleh skor antara 341–405, maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat disetujui dan berada dalam kondisi yang sangat baik.

Berikut ini adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan skala Bar Scale (Skala Bar) :



2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan restoran Steak 21. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat.

3. Transformasi Data

Metode transformasi data biasanya memanfaatkan sistem uji MSI (Method of Successive Interval), yang diterapkan dalam penelitian dengan data berskala ordinal yang perlu dikonversi menjadi skala interval. Tahapan dalam penggunaan MSI adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung distribusi frekuensi setiap jawaban responden.
- 2) Menentukan proporsi setiap responden, yaitu dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
- 3) Menentukan frekuensi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- 4) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- 5) Menghitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut ini :

$$\text{scale value} = \frac{\text{Density at lower} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area below upper limit} - \text{Area below lower limit}}$$

Keterangan :

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at upper limit : Kepadatan batas atas

- 6) Menghitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan.
- ### 4. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai pengukuran yang tidak biasa dan efisien dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, harus memenuhi asumsi- asumsi melalui

berbagai uji, diantaranya yaitu sebagai berikut :

a) Uji Normalitas,

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Pengujian ini juga menggunakan bantuan software SPSS. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis diagonal, dan plotting data akan di bandingkan dengan garis diagonal.

Selain itu, metode lain yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu dengan cara uji Kolmogorov-smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Apabila sebuah variabel memiliki sebaran data yang tidak berdistribusi secara normal, maka perlu dilakukan penyisihan data yang menyebabkan terjadinya ketidaknormalan data dan dalam pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah ditemukan adanya

masalah korelasi yang tinggi antar variabel independent dalam model atau untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi-korelasi antar variabel independent.

Syarat dalam uji multikolinieritas ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF diatas 10, maka terjadi masalah multikolinieritas, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam model adalah dipercaya dan objektif (tidak ada multikolinieritas).

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskeditas berguna untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskeditas.

Penelitian ini akan dilakukan uji heteroskeditas dengan menggunakan uji scatteplot dimana pada sebuah grafik di dalamnya terdapat titik-titik, dimana jika titik-titik diuji secara scatteplot tidak membentuk pola maka penelitian tersebut tidak ada heteroskeditas.

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatteplot antara nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya. Dasar yang dilakukan untuk menentukan heteroskedastisitas antar lain :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1) (X_2)....(X_n) dengan satu variabel terikat.

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel independent (X_1 dan X_2) persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b : Angka arah koefisiensi regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Apabila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

7. Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat hubungan atau keterkaitan antara variabel dependen dan variabel independen. Koefisien korelasi berganda biasanya dilambangkan dengan R^2 . Dalam model regresi yang melibatkan lebih dari

satu variabel independen, nilai R^2 digunakan untuk menggambarkan hubungan dalam persamaan regresi tersebut. Koefisien determinasi R^2 menunjukkan persentase tingkat akurasi prediksi yang dihasilkan dari analisis regresi. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu, di mana nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

8. Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Apabila uji t hitung $>$ t tabel, artinya variabel bebas cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Untuk menguji koefisien korelasi product moment dapat digunakan statistic uji t, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$dk = n - 2$$

Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel maka, dengan kata lain H_a diterima.
- H_0 ditolak jika t hitung $<$ t tabel maka, dengan kata lain H_a ditolak.

b) Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara signifikan atau tidaknya

pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Uji F dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F melalui tingkat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tingkat sebesar 5%. Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang nyata.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Responden

Berikut ini merupakan pemetaan hasil responden :

Tabel 4.1 Profil Responden

Profil		Jumlah (Orang)	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	47,5%
	Perempuan	21	52,5%
Usia	18-20 Tahun	9	22,5%
	21-25 Tahun	28	70%
	26-30 Tahun	2	5%
	> 30 Tahun	1	2,5%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	19	47,5%
	1-2 Tahun	10	25%
	3-5 Tahun	9	22,5%
	> 5 Tahun	2	5%
Tingkat Pendidikan	STLA (SMA,SMK)	33	82,5%
	Diploma (I,II,III)	1	2,5%
	Stara I	6	15%

Sumber : Data di olah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1. Profil responden maka dapat disimpulkan, pertama dengan total responden sebanyak 40 orang. Di konfirmasi bahwa responden Perempuan mendominasi dari pada responden laki-laki dengan perbandingan 52,5% dan 47,5%. Artinya mayoritas karyawan *Steak 21* adalah Perempuan. Perusahaan cenderung merekrut karyawan Perempuan karena cenderung melihat tugas kerja nya.

Jika di tinjau dari segi usia, Karyawan di *Steak 21* di dominasi oleh karyawan umur 21-25 Tahun. Dengan total mencapai 28 Orang. Selanjutnya disusul oleh mereka yang berumur 18-20 Tahun. Dengan Total sebanyak 9 Orang Karyawan. dengan umur 26-30 Tahun hanya berjumlah 2 Orang saja dan karyawan yang berumur > 30 tahun hanya ada 1 orang saja.

Adapun jika di tinjau dari segi senioritas atau lama bekerja di *Steak 21*, karyawan dengan akumulasi masa kerja < 1 Tahun itu ada 19 Orang karyawan. Kemudian dengan masa kerja 1-2 Tahun berjumlah 10 Orang Karyawan. Selain itu karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 Tahun berjumlah 9 Orang Karyawan. Maka sisanya karyawan yang memiliki masa kerja > 5 Tahun itu hanya ada 2 Orang Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan *Steak 21* Mayoritas telah bekerja pada perusahaan tersebut setidaknya lebih dari 1 Tahun. Pada saat penelitian ini di laksanakan.

Sementara apabila di lihat dari tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di *Steak 21* adalah di tingkat SLTA (SMK, SMA, MA) Sendiri ini menjadi mayoritas karyawan yang bekerja di *steak 21* memiliki tingkat pendidikan di SLTA yang mana ada 33 Orang. Sementara untuk yang memiliki gelar Diploma III (D3), itu ada 1 orang dan sisanya ada 6 Orang Karyawan *Steak 21* yang memiliki gelar atau tingkat pendidikan nya yaitu Strata I (S1).

4.1.2. Statistik Deskriptif

Bagian ini memaparkan bagaimana gambaran data secara umum yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data. Berikut ini merupakan hasil dari statistik deskriptif.

Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev
GK	40	19	50	42.02	5.740
MK	40	30	50	41.15	5.176
KK	40	29	50	41.12	5.593

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.2, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki jumlah responden sebanyak 40 orang, dengan nilai minimum sebesar 19 dan maksimum sebesar 50. Rata-rata (*mean*) skor Gaya Kepemimpinan sebesar 42,02 dengan standar deviasi sebesar 5,740, yang menunjukkan

adanya variasi data yang cukup moderat di antara responden. Variabel motivasi kerja (DK) juga diukur pada 40 responden, dengan nilai minimum 30 dan maksimum 50. Rata-rata skor motivasi kerja adalah 41,15 dengan standar deviasi sebesar 5,176.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan (KK) menunjukkan rata-rata yaitu 41,12, dengan nilai minimum 29 dan maksimum 50 serta standar deviasi sebesar 5,593, yang mengindikasikan bahwa variasi dalam Gaya Kepemimpinan cenderung berada di paling tinggi dibandingkan dua variabel lainnya. Secara umum, ketiga variabel memiliki distribusi skor yang cukup beragam namun masih berada dalam rentang yang wajar.

4.2. Asumsi Klasik

4.2.1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dimaksudkan agar tahu bagaimana sifat distribusi residu data yakni berdistribusi normal atau tidak normal. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorv-Smirnoff.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38611478
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.087
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200 yang artinya angka ini lebih besar daripada 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi residu bersifat normal.

4.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi

antar variabel independen sehingga berpotensi mengganggu korelasinya dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	TGK	.588	1.701
	TMK	.588	1.701

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar .588 dan VIF .588 sehingga terbebas masalah multikolinearitas dikarenakan nilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai VIF sama dari pada 10. Ketiadaan permasalahan multikolinearitas ini mengindikasikan rendahnya korelasi antar variabel independen sehingga tidak mengganggu korelasinya dengan variabel dependen.

4.3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana sifat varian dari residu apakah bersifat konstan (homokedastisitas) atau tidak konstan (heterokedastisitas). Kualitas regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang bersifat konstan. Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan Glejser.

Tabel 4.5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstd. Coef.		Std. Coef.	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.627	3.341		.188	.852
	GK	.023	.089	.023	.252	.802
	MK	.691	.099	.889	9.726	<.001

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi kerja masing-masing memiliki nilai Sig. 0.802 dan < 0.001 pada

uji heterokedastisitas pendekatan Glejser. Angka tersebut lebih besar 0.05 yang artinya varian residu pada masing-masing variabel bersifat homokedastisitas sehingga telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dengan kata lain model pada penelitian ini terhindar dari masalah heterokedastisitas.

4.3. Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	rHitung	rTabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK 1	0,631	0,001	Valid
	GK 2	0,654	0,001	Valid
	GK 3	0,864	0,001	Valid
	GK 4	0,711	0,001	Valid
	GK 5	0,846	0,001	Valid
	GK 6	0,770	0,001	Valid
	GK 7	0,796	0,001	Valid
	GK 8	0,610	0,001	Valid
	GK 9	0,764	0,001	Valid
	GK 10	0,601	0,001	Valid
Motivasi Kerja	MK 1	0,696	0,001	Valid
	MK 2	0,604	0,001	Valid
	MK 3	0,569	0,001	Valid
	MK 4	0,764	0,001	Valid
	MK 5	0,793	0,001	Valid
	MK 6	0,789	0,001	Valid
	MK 7	0,647	0,001	Valid
	MK 8	0,678	0,001	Valid
	MK 9	0,675	0,001	Valid
	MK 10	0,597	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,611	0,001	Valid
	KK 2	0,737	0,001	Valid
	KK 3	0,600	0,001	Valid
	KK 4	0,736	0,001	Valid
	KK 5	0,784	0,001	Valid
	KK 6	0,808	0,001	Valid
	KK 7	0,867	0,001	Valid
	KK 8	0,841	0,001	Valid
	KK 9	0,731	0,001	Valid
	KK 10	0,767	0,001	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.6 dapat disajikan perolehan nilai Sig.2-tailed pada

pengujian validitas butir kuisioner. Pada hasil tersebut seluruh item kuisioner pada masing-masing indikator variabel memiliki nilai kurang dari 0.05 yang artinya secara statistik valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas tidak ada satupun item kuisioner yang dieliminasi karena seluruhnya valid.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.896	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0.870	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.912	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item kuisioner pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada 0.07. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban semua responden pada item-item kuisioner dinyatakan konsisten atau reliabel.

4.4. Analisis Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstd. Coef.		Std. Coef.	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.627	3.341		.188	.852
	GK	.023	.089	.023	.252	.802
	MK	.961	.099	.889	9.726	<.001

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana sebagaimana tersaji dalam tabel 4.8 maka disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut.

1. Nilai koefisien yang dihasilkan oleh Gaya Kepemimpinan adalah 0.023 yang artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan Positif dengan kinerja karyawan. Dimana

peningkatan 1% dari Gaya Kepemimpinan akan Menaikan kinerja karyawan sebanyak 0.023% dan berlaku sebaliknya.

2. Nilai koefisien yang dihasilkan oleh Motivasi kerja adalah 0.961 yang artinya Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan 1% dari Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0.961% dan berlaku sebaliknya.
3. Nilai koefisien konstanta yang dihasilkan adalah sebesar .627 yang artinya pada saat seluruh variabel independen pada model bernilai 0 atau konstan maka kinerja karyawan akan diprediksi pada angka .627.

4.4.2. Hasil Uji Simultan F

Tabel 4.9. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998.327	2	499.163	83.176	<.001 ^b
	Residual	222.048	37	6.001		
	Total	1220.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa peroleh nilai Signifikansi adalah sebesar 0.001 atau angka ini lebih kecil daripada 0.05. Hasil ini dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Steak 21*.

4.4.3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.642**	.594**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.642**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.594**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi Person yang ditunjukkan pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang positif, sangat kuat, dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Pertama, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan Motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 dan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Kedua, Gaya Kepemimpinan juga menunjukkan korelasi yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,594 dan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Selanjutnya, Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,904 dan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Dengan demikian, seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4.4.4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.808	2.44976

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai perolehan R adalah 0.818. Temuan ini dapat dimaknai bahwa kemampuan seluruh variabel independen pada model dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0.818 dan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini. Artinya, kontribusi efektif yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81%. Adapun 19% lainnya dikontribusikan oleh variabel independen yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian ini.

4.4.5. Hasil Uji Parsial T

Tabel 4.12. Hasil Uji Parsial

Variabel	T-stats	Sign.	Alpha	Hasil
GK	2.839	.802	0.05	Signifikan
MK	2.574	.001	0.05	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.12 dapat disimpulkan beberapa poin hasil uji parsial sebagai berikut Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.802. Dengan temuan ini maka H1 pada penelitian ini diterima. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. < 0.05 yakni 0.001. Dengan temuan ini maka H2 pada penelitian ini diterima.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan perolehan nilai Nilai koefisien yang dihasilkan oleh Gaya Kepemimpinan adalah 0.023 yang artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan Positif dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan 1% dari Gaya Kepemimpinan akan Menaikan kinerja karyawan sebanyak 0.023% dan berlaku sebaliknya. Hasil tersebut merepresentasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini terbukti atau diterima. Adapun arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif dimana setiap peningkatan dari aktivitas Gaya Kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori, Gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya agar tujuan organisasi tercapai (Robbins, 2017). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara positif.

4.5.2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja menunjukkan perolehan Nilai koefisien yang dihasilkan oleh Motivasi kerja adalah 0.961 yang artinya Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan 1% dari Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0.961% dan berlaku sebaliknya. Hasil ini dapat dimaknai bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima atau berhasil dibuktikan. Adapun hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, dimana setiap peningkatan Motivasi kerja

bisa meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan sebaliknya, penurunan Motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori, Menurut (Luthans (2011), karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, inisiatif tinggi, serta mampu menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam konteks Steak 21, motivasi kerja sangat penting untuk mendorong karyawan agar mampu memberikan pelayanan dan hasil kerja yang optimal.

4.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

karyawan

Hasil regresi linear sederhana melalui uji F menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0.001 atau lebih kecil daripada 0.05. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sekaligus mengonfirmasi bahwa hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima atau terbukti. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja dapat beriringan sekaligus atau serentak mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kontribusi efektif dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di *Steak 21*.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena keduanya merepresentasikan dua aspek penting dalam perilaku kerja, yaitu aspek sosial dan aspek individual. Gaya Kepemimpinan mencerminkan pengaruh sosial di lingkungan kerja, di mana kecenderungan karyawan untuk mengikuti perilaku mayoritas dapat memengaruhi kedisiplinan, etos kerja, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Di sisi

lain, Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal individu yang memengaruhi semangat, ketekunan, dan tujuan kerja yang ingin dicapai. Dengan demikian, kombinasi kedua variabel ini secara simultan memainkan peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di *Steak 21*.

Sesuai dengan teori, Menurut (Robbins (2017), kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Smith (2019) juga mengungkapkan bahwa pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian penelitian kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Seluruh variabel independen pada model (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja) berpengaruh serentak dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, cara pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengambil keputusan berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan—baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik—semakin optimal pula kinerja yang dapat dihasilkan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, berikut ini merupakan saran yang direkomendasikan oleh Peneliti:

1. Meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang Efektif, Perusahaan perlu mendorong pimpinan agar mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Pelatihan kepemimpinan (leadership training) juga dapat dilakukan agar para pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja tim.
2. Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, Manajemen disarankan untuk memberikan program penghargaan (reward) dan insentif yang adil, serta memperhatikan kebutuhan karyawan, baik dari sisi pengembangan karier maupun kesejahteraan. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Sinergi Antara Kepemimpinan dan Motivasi, Perusahaan sebaiknya menciptakan strategi yang mengintegrasikan gaya kepemimpinan dengan upaya peningkatan motivasi, misalnya melalui program coaching, mentoring, dan pemberian feedback yang membangun agar kinerja karyawan terus meningkat.
4. Evaluasi Berkala, Dilakukan evaluasi rutin terkait efektivitas kepemimpinan dan program motivasi kerja agar perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan yang diterapkan dengan kebutuhan karyawan, sehingga kinerja tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti (2019). (N.D.).Choirul Huda, I., Kristen Satya Wacana, U., & Tengah, J. (2020). Peranan Perpustakaan Sekolah Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1). <https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/IndexRobbins> Dan Coulter (2016),. (N.D.). <http://Slideshare.Co.Id>,
- Robbins Dan Judge (2019). (N.D.).
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://Doi.Org/10.51903/E-Bisnis.V14i2.476>
- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Syariah Palu. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84. <https://Doi.Org/10.47201/Jamin.V1i2.29>
- Eka Rachmawati, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Northouse (2018). *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 195–210. <https://Doi.Org/10.59031/Jmsc.V1i3.168>
- Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Kota Semarang. (N.D.).
- Kerja, P. M., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Konveksi, P., Kids, M., Firdelia, K., Qadarisha, R., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Buana, U., & Karawang, P. (2025). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Mybee Kids Karawang Convection. In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 6, Issue 3). <http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej>
- Kesehatan, P., Teori Hersey Dan Blanchard, S., Ayu Putri, F., Andin, M., Ashilah Syafa Rangkuti, N., Rizka Fadilla, S., Faqih Muhammad Lubis, S., Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, P., Kesehatan Masyarakat, F., Penelitian, A., Kunci, K., & Situasional, K. (2024). Hersey Dan Blanchard. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4889–4899. <https://Doi.Org/10.56338/Jks.V7i12.6771>
- Luthans (2021). (N.D.).
- Matelda Rambung Salissing Man23. (N.D.).

Novita Setjoadi, T., Christianti, L., Widjaja Manajemen Perhotelan, D. C., Ekonomi, F., & Kristen Petra, U. (N.D.). Pengaruh Transformational Leadership Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Steak Hut Surabaya.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Bakpia Pathuk 25 Yogyakarta). (N.D.).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Starbuck Wisma Metropolitan Building Surya Ningrum Stie Pariwisata Internasional (Stein) Priyanto Akademi Pariwisata Indonesia (Akpindo). (N.D.).

Prameswari, S. G., & Indrawati, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Jade Imperial Surabaya. *Jebs (Jurnal Ekonomi)*, 2(4).

Prayitno, H., & Ismuni, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina Ep Cepu Pada Head Office Kuningan Jakarta Selatan. *Tax And Business Journal*, 58(1).

Rivai, A. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5291>

Sebagai, D., Syarat, S. S., Program, M., Strata, S., Pada, I., Pendidikan, J., Fakultas, A., & Dan, K. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sfa Steak & Resto Di Karanganyar.

Simamora (2020). (N.D.).

Siti Nur Aisah. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Bpr Kawan Malang. *Jami: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(2), 163–168. <https://doi.org/10.46510/Jami.V4i2.159>

Sutrisno, A. (N.D.). Sutrieno (2020).

Wahyudin, A., Ismuni, M., & Imanuddin, K. (N.D.). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Kreasindo The Effect Of Giving Rewards And Punishment On The Performance Of Pt Prima Kreasindo Employees. *Binawan Student Journal*, 5(3).

LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUISIONER

A.1. Format Penelitian

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *STEAK 21*

Dengan hormat

Dengan segala kerendahan hati, Saya Michel Febriani Mahasiswi Program Studi S1 Management ID Student: 21120020, memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket (Kuisisioner) dalam rangka penelitian, sebagai upaya memenuhi gelar program Sarjana Strata 1, dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Steak 21"

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi Pihak Steak 21 dan peneliti selanjutnya.

Petunjuk Pengisian :

Kuesioner ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
2. Motivasi Kerja (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

Setiap pernyataan dalam kuisisioner ini diukur menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Cukup Setuju (CS)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Data dan informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Oleh karena itu, mohon diisi dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Demikian atas partisipasinya dan kerjasamanya saya banyak mengucapkan Terimakasih.

Hormat Saya

Michel Febriani

ITEM KUISIONER

Variabel	Indikator	Item	Skor (\surd)				
			1	2	3	4	5
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	(KK-1) Saya selalu berusaha memastikan hasil pekerjaan bebas dari kesalahan					
		(KK-2) Saya mengutamakan ketelitian dan standar tinggi dalam setiap tugas yang saya kerjakan					
		(KK-3) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan harapan perusahaan					
	Kuantitas Kerja	(KK-4) Saya mampu menyelesaikan banyak tugas sesuai dengan target yang telah di tentukan					
		(KK-5) Saya bekerja dengan cepat tanpa mengabaikan hasil pekerjaan					
		(KK-6) Saya secara konsisten mencapai jumlah output kerja yang di harapkan setiap harinya					
	Ketepatan Waktu	(KK-7) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah di tentukan					
		(KK-8) Saya datang tepat waktu dan memulai pekerjaan sesuai jadwal setiap hari					
	Kehadiran	(KK-9) Saya jarang absen dan selalu hadir sesuai jadwal kerja yang telah di tetapkan					
		(KK-10) Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan dapat di andalkan setiap hari kerja					

Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Memberikan Arahan	(GK-1) Pemimpin memberikan petunjuk yang jelas mengenai tugas yang harus dilakukan oleh anggota tim					
		(GK-2) Pemimpin menjelaskan tujuan kerja secara rinci agar anggota tim memahami arah yang ingin dicapai					
		(GK-3) Pemimpin memberikan panduan atau instruksi yang tepat saat anggota tim menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
	Kemampuan Memotivasi	(GK-4) Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja tim dalam mencapai target yang ditetapkan					
		(GK-5) Pemimpin memberikan dorongan dan penghargaan atas pencapaian kinerja anggota tim					
		(GK-6) Pemimpin menunjukkan sikap positif yang membuat anggota tim merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik					
	Pengambilan Keputusan	(GK-7) Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi yang mendesak					
		(GK-8) Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka					
	Komunikasi Interpersonal	(GK-9) Pemimpin menjalin komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan anggota tim					
		(GK-10) Pemimpin mampu menyampaikan					

		ide dan instruksi dengan cara yang mudah dipahami oleh anggota tim					
Motivasi Kerja	Keinginan Untuk Mencapai Tujuan	(MK-1) Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang telah di tetapkan					
		(MK-2) Saya memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang di tentukan					
		(MK-3) Saya merasa puas ketika berhasil mencapai tujuan kerja yang telah di rencanakan					
	Semangat dan Antusiasme Dalam Bekerja	(MK-4) Saya merasa bersemangat setiap kali memulai aktivitas kerja					
		(MK-5) Saya menjalankan tugas dengan penuh antusiasme tanpa merasa terpaksa					
		(MK-6) Saya tetap berenergi dan termotivasi meskipun menghadapi pekerjaan yang menantang					
	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	(MK-7) Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan					
		(MK-8) Saya menaati aturan dan prosedur kerja sebagai bagian dari tanggung jawab					
	Kedisiplinan Dalam Menjalankan Tugas	(MK-9) Saya sering mengusulkan ide atau solusi baru untuk meningkatkan hasil kerja					
		(MK-10) Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan					

A.2. Jawaban Data Responden

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	GK 9	GK 10
1	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5
2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4
6	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
8	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
12	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4
13	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4
14	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
18	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
19	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4
20	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4
21	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
22	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
23	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
24	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
28	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
29	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5
30	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5
33	5	5	3	3	4	4	5	3	5	4
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
37	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
38	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
40	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	MK 9	MK 10
1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
2	4	5	5	3	4	3	3	5	3	3
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
6	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4
7	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5
13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
16	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3
17	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
20	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
21	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
26	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
27	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5
28	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
36	3	5	5	4	5	3	5	3	4	2
37	3	4	5	2	3	2	3	3	2	3
38	3	4	5	5	5	3	5	5	4	2
39	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3
40	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
10	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4
11	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
16	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
17	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
22	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
25	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
26	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
28	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4
36	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5
37	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3
38	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
40	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4

LAMPIRAN B STATISTIK

B.1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	40	19.00	50.00	42.0250	5.74004
Motivasi Kerja	40	30.00	50.00	41.1500	5.17662
Kinerja Karyawan	40	29.00	50.00	41.1250	5.59390
Valid N (listwise)	40				

B.2. Validitas Dan Reliabilitas Variabel (X1)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL	
P01	Pearson Correlation	1	.735**	.509**	.255	.447**	.294	.358*	.327*	.482**	.405**	.631**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.113	.004	.065	.023	.040	.002	.010	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P02	Pearson Correlation	.735**	1	.564**	.274	.501**	.366*	.381*	.289	.406**	.511**	.654**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.087	<.001	.020	.015	.071	.009	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P03	Pearson Correlation	.509**	.564**	1	.706**	.861**	.655**	.585**	.404**	.514**	.461**	.864**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.010	<.001	.003	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P04	Pearson Correlation	.255	.274	.706**	1	.682**	.714**	.542**	.199	.368*	.383*	.711**	
	Sig. (2-tailed)	.113	.087	<.001		<.001	<.001	<.001	.219	.019	.015	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P05	Pearson Correlation	.447**	.501**	.861**	.682**	1	.663**	.668**	.318*	.552**	.445**	.846**	
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.046	<.001	.004	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P06	Pearson Correlation	.294	.366*	.655**	.714**	.663**	1	.642**	.346*	.543**	.300	.770**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.020	<.001	<.001	<.001		<.001	.029	<.001	.060	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P07	Pearson Correlation	.358*	.381*	.585**	.542**	.668**	.642**	1	.489**	.656**	.376*	.796**	
	Sig. (2-tailed)	.023	.015	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	<.001	.017	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P08	Pearson Correlation	.327*	.289	.404**	.199	.318*	.346*	.489**	1	.533**	.255	.610**	
	Sig. (2-tailed)	.040	.071	.010	.219	.046	.029	.001		<.001	.113	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P09	Pearson Correlation	.482**	.406**	.514**	.368*	.552**	.543**	.656**	.533**	1	.432**	.764**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	<.001	.019	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.005	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P10	Pearson Correlation	.405**	.511**	.461**	.383*	.445**	.300	.376*	.255	.432**	1	.601**	
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	.003	.015	.004	.060	.017	.113	.005		<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
TOTAL	Pearson Correlation	.631**	.654**	.864**	.711**	.846**	.770**	.796**	.610**	.764**	.601**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

B.3. Validitas Dan Reliabilitas Variabel (X2)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.654**	.419**	.274	.375*	.511**	.357*	.388*	.383*	.343*	.696**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.007	.087	.017	<.001	.024	.013	.015	.030	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	.654**	1	.491**	.287	.430**	.308	.335*	.321*	.272	.085	.604**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.001	.073	.006	.053	.035	.044	.089	.601	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	.419**	.491**	1	.269	.493**	.207	.303	.478**	.233	.133	.569**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.093	.001	.201	.058	.002	.147	.412	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	.274	.287	.269	1	.797**	.710**	.465**	.531**	.456**	.404**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.087	.073	.093		<.001	<.001	.003	<.001	.003	.010	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	.375*	.430**	.493**	.797**	1	.588**	.529**	.481**	.466**	.311	.793**
	Sig. (2-tailed)	.017	.006	.001	<.001		<.001	<.001	.002	.002	.051	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	.511**	.308	.207	.710**	.588**	1	.488**	.335*	.448**	.682**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.053	.201	<.001	<.001		.001	.035	.004	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	.357*	.335*	.303	.465**	.529**	.488**	1	.306	.511**	.221	.647**
	Sig. (2-tailed)	.024	.035	.058	.003	<.001	.001		.054	<.001	.171	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	.388*	.321*	.478**	.531**	.481**	.335*	.306	1	.474**	.320*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.013	.044	.002	<.001	.002	.035	.054		.002	.044	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	.383*	.272	.233	.456**	.466**	.448**	.511**	.474**	1	.371*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.015	.089	.147	.003	.002	.004	<.001	.002		.018	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.343*	.085	.133	.404**	.311	.682**	.221	.320*	.371*	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.030	.601	.412	.010	.051	<.001	.171	.044	.018		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.696**	.604**	.569**	.764**	.793**	.789**	.647**	.678**	.675**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

B.4. Validitas Dan Reliabilitas Variabel (Y)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.605**	.376*	.394*	.252	.359*	.515**	.509**	.237	.455**	.611**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.017	.012	.117	.023	<.001	<.001	.141	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	.605**	1	.476**	.463**	.429**	.414**	.568**	.647**	.506**	.482**	.737**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	.003	.006	.008	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	.376*	.476**	1	.367*	.344*	.382*	.458**	.351*	.351*	.354*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.017	.002		.020	.030	.015	.003	.027	.026	.025	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	.394*	.463**	.367*	1	.498**	.718**	.601**	.422**	.630**	.476**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.020		.001	<.001	<.001	.007	<.001	.002	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	.252	.429**	.344*	.498**	1	.616**	.677**	.759**	.666**	.508**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.117	.006	.030	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	.359*	.414**	.382*	.718**	.616**	1	.743**	.610**	.540**	.663**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.023	.008	.015	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	.515**	.568**	.458**	.601**	.677**	.743**	1	.738**	.523**	.659**	.867**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	.509**	.647**	.351*	.422**	.759**	.610**	.738**	1	.534**	.691**	.841**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.027	.007	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	.237	.506**	.351*	.630**	.666**	.540**	.523**	.534**	1	.460**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.141	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.455**	.482**	.354*	.476**	.508**	.663**	.659**	.691**	.460**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.025	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.003		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.611**	.737**	.600**	.736**	.784**	.808**	.867**	.841**	.731**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

B.5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.38611478	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.087	
	Negative	-.089	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.585	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.572
		Upper Bound	.598

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

B.6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.627	3.341		.188	.852		
	Gaya Kepemimpinan	.023	.089	.023	.252	.802	.588	1.701
	Motivasi Kerja	.961	.099	.889	9.726	<.001	.588	1.701

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.7. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.627	3.341		.188	.852
	Gaya Kepemimpinan	.023	.089	.023	.252	.802
	Motivasi Kerja	.961	.099	.889	9.726	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.8. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.627	3.341		.188	.852
	X1	.023	.089	.023	.252	.802
	X2	.961	.099	.889	9.726	<.001

a. Dependent Variable: Y

B.9. Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.642**	.594**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.642**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.594**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B.10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.808	2.44976

a. Predictors: (Constant), X2, X1

B.11. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.627	3.341		.188	.852
	X1	.023	.089	.023	.252	.802
	X2	.961	.099	.889	9.726	<.001

a. Dependent Variable: Y

B.12. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998.327	2	499.163	83.176	<.001 ^b
	Residual	222.048	37	6.001		
	Total	1220.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Michel Febriani		
Jenis Kelamin	: Perempuan		
Tempat, Tgl Lahir	: Jakarta, 21 Februari 2004		
Usia	: 21 Tahun		
Agama	: Islam		
Alamat	: Dp Pasir Panjang, RT 06, RW 06, Desa Cirendang Kec. Cikakak, Kab Sukabumi, Jawa Barat		
Email	: michelfebriani19@gmail.com		
No Hp	: 0858 6026 1492		
Pendidikan	: SDN I Cirendang		2009-2015
	SMPN 1 Pelabuhan Ratu		2015-2018
	SMAN 1 Pelabuhan Ratu	2018-2021	
	Universitas Pertiwi (S1 Manajemen)	2021-2025	

Demikian Daftar Riwayat Hidup Ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Bekasi, 04 Agustus 2025



Michel Febriani

C.2. Lembar Bimbingan Dosen

8/7/25, 7:49 PM

Rekap Percakapan Bimbingan



UNIVERSITAS PERTIWI

Website : www.pertiwi.ac.id / e-Mail : / Telepon :

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Steak 21

Sesi / Bahasan : ke-1 / 1. Revisi spasi 1,5 2. Menggunakan mendelay 3. Penulisan fakta masalah 4. Kabaruan penelitian di buat paragraf 5. Rumusan dan Batasan Masalah

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0403128806 - Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-1 / 1. Pengecekan Bab 1-3 2. Perubahan Judul Skripsi

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0416069404 - KAFAH IMANUDDIN MUHAMMAD RS, S.Pd., M.Ds.

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-2 / 1. Pengecekan Judul skripsi 2. Pengecekan Bab 1-3

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0416069404 - KAFAH IMANUDDIN MUHAMMAD RS, S.Pd., M.Ds.

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-2 / 1. pengecekan revisi sebelumnya 2. revisi tujuan penelitian

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0403128806 - Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-3 / 1. Pengecekan Bab 1-3 2. Lanjut Kuisisioner 3. Lanjut Olah Data

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0416069404 - KAFAH IMANUDDIN MUHAMMAD RS, S.Pd., M.Ds.

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-3 / 1. Pengecekan Bab 1-3 2. Lanjut sebar Kuisisioner 3. Lanjut Olah Data

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0403128806 - Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-4 / 1. Pengecekan Bab 1-5 2. Lanjut Buat Artikel 3. Lanjut Publish

Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0416069404 - KAFAH IMANUDDIN MUHAMMAD RS, S.Pd., M.Ds.

8/7/25, 7:49 PM

Rekap Percakapan Bimbingan

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-4 / 1. Pengecekan Hasil Olah Data 2. Lanjut Bab 4 - 5
Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0403128806 - Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-5 / 1. Pengecekan Bab 1-5 2. Penambahan lampiran-lampiran di awal 3. untuk spasi jangan terlalu jauh 4. pembuatan artikel
Mahasiswa : 21120020 - MICHEL FEBRIANI **Pembimbing** : 0403128806 - Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

Tidak ada data percakapan
