

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT PEMUDA JAKARTA

Muhamad Ripki ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Muhammad Kausar Maulana ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: kausarmaulana@unkris.ac.id

***Abstract:** The purpose of the research is to know the leadership style and motivation that can improve the employee performance so that the research will take the title: Influence of leadership style and employee performance motivation at Pizza Hut Pemuda Jakarta. The data analysis methods used are statistical tests using multiple linear regression analysis techniques and partial linear regression. The test results of the study concluded that there was a significant influence between the leadership force on employee performance, and there was a significant influence between the motivation to employee performance. The result of leadership style is positively influential towards employee performance, while the result of motivation also has an effect on employee performance.*

***Keywords:** Leadership style, motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Peranan karyawan merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan, dalam hal ini kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah “mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pentingnya kinerja karyawan bagi karyawan itu sendiri yaitu sebagai prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan. Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu sebagai hasil pencapaian yang sesuai dengan standart yang berlaku pada perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan global saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja dalam berbagai hal yang dapat dilihat dari setiap karyawannya. Hal ini tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan yang memegang peranan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi. Pemimpin yang sukses dapat dikatakan apabila pemimpin tersebut bisa memotivasi karyawannya kearah yang positif dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Untuk menggerakkan aspek sumber daya manusia agar sesuai dengan yang diharapkan suatu perusahaan juga bergantung pada motivasi karyawannya sendiri yang bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga motivasi dapat menentukan perilaku karyawan dalam bekerja, selain dari faktor kepemimpinan.

Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang unggul akan sangat mudah mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan bisa mendapatkan laba dan mensejahterakan karyawannya. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pelaksana dan fungsi-fungsi manajemen. Untuk mencapai tujuan organisasi sebuah perusahaan harus mempunyai pemimpin yang pandai dan tentunya cepat dalam mengambil keputusan.

Dalam hal ini pemimpin mempunyai sifat, watak dan karakter yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya. Sifat, watak dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Motivasi merupakan yang utama untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan satu dan perusahaan lainnya, termasuk Pizza Hut yang menjadi tempat penelitian. Pizza Hut adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Perusahaan ini terkenal dengan menu masakan Italia, termasuk pizza, pasta, minuman dan makanan penutup. Pizza Hut pertama kali muncul di Indonesia pada tahun 1984 dan merupakan restoran pizza pertama di Indonesia. Pemegang izin tunggal di Indonesia adalah PT Sriboga Raturaya, produsen tepung terigu di Indonesia. Pizza Hut berbeda dengan restoran pizza lainnya karena Pizza Hut memiliki ciri khas yaitu roti pizza yang dibuat mulai dari adonan roti hingga menjadi sebuah makanan pizza yang dibuat langsung ketika dipesan (handmade). Di Jakarta saat ini terdapat 42 cabang yang tersebar. Di Jakarta Timur, Pizza Hut memiliki 11 cabang, salah satu cabangnya adalah Pizza Hut Pemuda Jakarta yang berlokasi di Jl. Pemuda Raya no.79 Rawamangun, Pulo Gadung Jakarta Timur 13220. Berikut ini merupakan table 4 cabang Pizza Hut di Jakarta Timur beserta rata-rata konsumennya perhari dalam bulan November 2020.

Tabel 1: Cabang Pizza Hut di Jakarta Timur

No.	Cabang Pizza Hut	Rata-Rata Konsumen Harian (Orang)
1	Pizza Hut Buaran Plaza	120
2	Pizza Hut Pondok Kelapa	139
3	Pizza Hut City Plaza Jatinegara	131
4	Pizza Hut Pemuda	103

Sumber: Pizza Hut Pemuda Jakarta Agustus 2021

Terlihat dalam tabel 1, bahwa Pizza Hut Pemuda belum mampu menyaingi ketiga cabang Pizza Hut lainnya, dikarenakan konsumen Pizza Hut Pemuda paling sedikit yakni sekitar 103 orang perharinya. Hal ini dikarenakan pada bulan November daerah Jakarta sedang diberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), yang berdampak pada seluruh restoran dan rumah makan yang ada di Jakarta hanya bisa melayani konsumen

dengan kapasitas 50% dari 100%. Selain itu Pizza Hut Pemuda merupakan restoran yang bangunannya berdiri sendiri (diluar *mall*), disamping itu Pizza Hut Pemuda memiliki pesaing di daerah Rawamangun seperti Rumah Makan Ampera, Bebek Kaleyo, Warung Tekko, KFC, A&W, dan Mc Donald's. dalam hal ini, timbul permasalahan seperti target penjualan yang tidak tercapai masalah ini sangat dipengaruhi oleh kurangnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan akibat kurangnya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan setiap manajer dalam memimpin. Berikut tabel persentase penilaian kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda.

Tabel 2: Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Pizza Hut Pemuda

No.	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	Persentase
1	Kualitas	30%
2	Kuantitas	15%
3	Tanggung Jawab	40%
4	Kehadiran	10%
5	Waktu	5%
TOTAL		100%

Sumber: Pizza Hut Pemuda Jakarta Agustus 2021

Berdasarkan tabel 2 tersebut persentase aspek-aspek diatas ini menjadi salah satu tolak ukur penilain kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. Kehadiran dan waktu dari persentase di atas sangatlah kecil karena kurangnya kesadaran dari setiap karyawan dan kurangnya tanggung jawab. Dalam hal ini, suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kedisiplinan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Pizza Hut Pemuda Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya menurut Robbins dan Judge (2017). Sementara itu menurut Bernardin dan Russell (2013) performasi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan menurut Dessler (2017). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan menurut Mangkunegara (2017). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam Melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama menurut Rivai dan Basri (2013).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan atau dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Robbins dan Judge (2017); 1) Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian; Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Gaya Kepemimpinan

Thoha (2018) menyatakan “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”, sedangkan menurut Nawawi (2017) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Kemudian menurut Rivai, (2018) “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk organisasi tercapai”.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seseorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2016) membagi tipe gaya kepemimpinan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Otoriter; Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. 2) Kepemimpinan Partisipatif; Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. 3) Kepemimpinan Delegatif; Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2016) adalah: 1) Gaya kepemimpinan Otoraktis; Dimana pemimpin seperti ini mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak dan meminimalis kinerja karyawan. 2) Gaya kepemimpinan demokratis; Dimana pemimpin dengan gaya seperti ini cenderung

mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawannya. 3) Gaya kepemimpinan *laissez-faire*; Dimana seorang pemimpin dengan daya seperti ini memberikan karyawannya kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling sesuai menurut karyawannya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*movere*" dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan "*motivator*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhanakan penghargaan.

Menurut Heller (1998), yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelelarkan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* menurut Kreitner dan Kinicki (2014). Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge, (2017) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan, intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Dari pendapat-pendapat tersebut tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Armstrong dan Kotler, (2017) menyatakan, bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi merujuk pada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi adalah: 1) Arah, apa yang coba orang lakukan. 2) Upaya, seberapa keras seseorang mencoba. 3) Kegigihan, berapa lama seseorang terus mencoba.

Indikator motivasi menurut Armstrong dan Kotler, (2017), adalah : 1) Arah perilaku. 2) Upaya. Dan 3) Kegigihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas gaya kepemimpinan dan motivasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier sederhana dan berganda. Penelitian ini dilaksanakan di Pizza Hut Pemuda yang beralamat di Jalan Pemuda No.79, RT.003/RW001 Rawamangun, Kecamatan Pulogadung, Kota Jakarta Timur, Daerah khusus Ibukota Jakarta 13220. Populasi adalah seluruh karyawan Pizza Hut Pemuda yang berjumlah 85 orang karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh hasil sebanyak 45,94 dan dibulatkan menjadi 46 responden. Sampel yang akan digunakan untuk penelitian adalah 46 responden dari jumlah populasi 85 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji setiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 46 responden tentang gaya kepemimpinan, dengan jumlah 6 butir pernyataan; motivasi dengan 6 butir pernyataan dan kinerja karyawan dengan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0.300).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik. Dengan demikian, dikatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.889	Reliabel
Motivasi	0.966	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.789	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Gaya Kepemimpinan	0.469	0.220	24.132	0.641	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 3.543 > 1.679						
Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2021						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 24,132 + 0,641 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.220, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 22,0% kepada kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda, sedangkan sisanya sebesar 78,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan lain-lain. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,641, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda akan meningkat sebesar 0,641 kali, atau sebaliknya. Nilai t hitung > t tabel (3,543 > 1,679), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda.

Tabel 5: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Motivasi	0.463	0.215	35.814	0.408	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 3.455 > 1.679						
Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2021						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 35,814 + 0,408 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.215, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 21,5% kepada kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda, sedangkan sisanya sebesar 78,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan dan lain-lain. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. Koefisien motivasi sebesar 0,408, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda akan meningkat sebesar 0,408 kali, atau sebaliknya. Nilai t hitung > t tabel (3,455 > 1,679), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 6: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Gaya Kepemimpinan	0.518	0.268	26.595	0.398	0.000	0.05
Motivasi				0.233	0.000	

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 7.559 > 3.16

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 26,595 + 0,398 (X_1) + 0,233 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 6, nilai F hitung > F tabel (7,559 > 3,16), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.268, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 26,8% kepada kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda, sedangkan sisanya sebesar 73,2% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda pada tingkat nyata 99%. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,398, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda akan meningkat sebesar 0,398 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,233, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda akan meningkat sebesar 0,233 kali atau sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, perbaikan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. Hal ini yang pertama kinerja karyawan dipengaruhi oleh otoraktis, demokratis, dan kendali bebas. Selain itu dipengaruhi juga oleh arah perilaku, upaya, dan kegigihan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Komang Gede, *et al*, (2018) yang menganalisa “pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR Sekecamatan Sukawati Gianyar” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, oleh perbaikan arah perilaku, upaya, dan kegigihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda Jakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herawati dan Ermawati (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. 2) Motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda. 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk Pizza hut Pemuda Jakarta sebagai berikut: 1) Dari segi gaya kepemimpinan, perusahaan harus lebih demokratis seperti menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja, sehingga karyawan merasa lebih dihargai oleh pimpinan Pizza Hut Pemuda Jakarta. 2) Dari segi kinerja karyawan, perusahaan harus lebih meningkatkan efektifitas seperti karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan Pizza Hut Pemuda Jakarta lebih unggul dari restoran lainnya. 3) Dari segi motivasi, perusahaan harus lebih meningkatkan kegigihan seperti insentif karyawan yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja sehingga karyawan dapat lebih semangat dan disiplin dalam bekerja di Pizza Hut Pemuda Jakarta. 4) Pada penelitian ini, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mendukung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya Pizza Hut Pemuda Jakarta lebih memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi, sehingga kinerja karyawan yang diberikan akan sangat baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Gary dan Kotler, Philip. 2017 *Marketing an Introduction*. 6 ed. Person.
- Bayu, Saputro G dan S. Hotlan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT. Marifood," *Agora*, vol. 5, no. 3, 2017.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. 2013. *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York: McGrawHil.
- Dessler, Gerry. 2017. *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: pearson.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Heller, Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley Book.
- Herawati and Ermawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tae Jong Indonesia)" *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Assyafi'iyah, Jakarta*. Vol. 2, No. 2, 2020.

- I. K. Gede dan P. S. Piartini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR Sekecamatan Sukawati Gianyar", *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unu)*. Bali, Indonesia, Vol. 4, pp. 1107–1134, 2018.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2012, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen. P., dan Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2017. "Kepemimpinan dalam Manajemen". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.