

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN XYZ

Andres Dharma Nurhalim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala

andres.dharma@wiyatamandala.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the research in this thesis is to analyze the influence of leadership style, job satisfaction and motivation on employee performance at XYZ restaurants. The analytical method used by the author in conducting this research is to use quantitative research with a population of 83 respondents who are XYZ restaurant employees. In carrying out the data collection, it was carried out by distributing questionnaires in which there were several statements. In this study the variables are divided into several parts including leadership style (X1), job satisfaction (X2) and motivation (X3) as independent variables, and employee performance (Y) as the dependent variable. To measure the magnitude of the influence on these variables, the authors use the method of linear regression and multiple regression analysis. From the results of the analysis it was found that there were significant and simultaneous effects on the variables of leadership style, job satisfaction and motivation on employee performance at XYZ restaurants

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance, XYZ Restaurant*

1. PENDAHULUAN

Dalam lima tahun terakhir ini industri restoran merupakan salah satu usaha yang cukup berkembang di negara Indonesia. Makan di luar rumah merupakan pola hidup baru di jaman yang telah berkembang ini. Sebagian dari mereka tidak memiliki cukup waktu untuk makan di rumah karena telah disibukkan oleh pekerjaan yang mereka tekuni. Menurut kompas.com di kota besar dalam setahun ke belakang ini pada kuartal II tahun 2016 penjualan

konsumsi di luar rumah berkontribusi besar pada kategori seperti kopi siap minum (50%), camilan (49%), minuman soda (45%) dan berbagai kategori lainnya (Murhayati dalam Primus, 2016). Karena pola hidup itulah yang memicu industri makanan untuk semakin berkembang sehingga bisnis tersebut sampai saat ini masih diyakini sebagai salah satu bisnis yang memiliki prospek yang cukup bagus. Keberlanjutan bisnis rumah makan tersebut bisa dilihat dalam

tabel berikut ini yang menunjukkan pertumbuhan usaha rumah makan di Indonesia sejak tahun 2008 hingga 2015.

Tabel 1.1 Perkembangan Usaha Restoran/ Rumah Makan Skala Menengah Dan Besar 2008-2012

Tahun	Jumlah Restoran	Pertumbuhan (%)
2008	2235	38.89
2009	2704	20.98
2010	2916	7.84
2011	2977	2.09
2012	3042	2.18

Sumber: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2012)

Berdasarkan tabel di atas hal ini menunjukkan bahwa dari tahun 2008-2010 mengalami penurunan dramatis, sedangkan untuk tahun 2011-2012 terjadinya stabilitas pertumbuhan rata-rata 2% dalam kenaikan jumlah restoran yang ada di Indonesia. Menurut UU No.20 Tahun 2008 pasal 6 ayat 3 suatu usaha restoran atau rumah makan dapat dikategorikan berskala kecil apabila usaha tersebut memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Restoran XYZ merupakan sebuah usaha kuliner yang mulai beroperasi pada tahun 1993 bergerak pada industri restoran untuk skala kecil yang berada di kawasan Jakarta Barat tepatnya di Jalan Labu Mangga Besar. Restoran XYZ menyediakan

menu makanan mulai dari masakan *Chinese Food* dan *Japanese Food*. Menu makanan yang ditawarkan sangat beragam diantaranya yang menjadi unggulan adalah *Dimsum Hongkong*, *Pocai With Garlic*, *Garlic Frog Hotplate*, *Hainam Rice*, *Salt-chicken Half*, *Roasted Pork Spesial*, *Yamien Spesial*, *Udon* dan masih banyak lagi menu yang ditawarkan. Di tengah era globalisasi restoran pun harus mampu untuk tetap mempertahankan usahanya karena banyak sekali pesaing lain. Untuk mempertahankan konsumen tentunya restoran pun harus berinovasi dengan menu variasi lainnya ditambah suasana yang mengikuti tren abad ini, dan harus nyaman untuk semua segmen dari yang muda sampai yang sudah berumur di mana strategi tersebut harus mampu diprediksikan oleh

pihak restoran. Untuk menghadapi persaingan, restoran XYZ perlu memiliki strategi agar selalu memberikan layanan yang terbaik kepada siapapun yang membeli makanan restoran XYZ. Dengan begitu *customers* akan memberikan referensi kepada konsumen lain. Manajer dari restoran XYZ seharusnya mampu memimpin usahanya dan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan baik, oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik dari *leader* agar karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengarahkan anggota-anggotanya dalam menjalankan organisasi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin tidak akan mampu mengendalikan para anggota-anggotanya jika ia tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang pemimpin yang memengaruhi anggota dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pada umumnya kepemimpinan terdapat dua jenis gaya kepemimpinan yaitu

gaya berorientasi pada tugas merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan perhatian pada tugas yaitu penetapan dan menstruktur tugas, sedangkan gaya berorientasi pada orang merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kepada perhatian orang lain yaitu hubungan antar-pribadi. Bukan hanya seorang pemimpin, karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian baik itu visi maupun misi perusahaan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam organisasi karena kepuasan kerja tersebut nantinya dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih baik yang nantinya diharapkan setiap karyawan mau bersedia untuk bekerja dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu (Hughes *et al* 2012;312). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau

sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, jadi ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan akan bersungguh-sungguh di dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Gray *et al* (dalam Winardi, 2011:2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dimaklumi karena dorongan tersebut dapat menghasilkan target yang mereka tetapkan. Berarti melalui motivasi tersebut diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja sehingga target pekerjaan yang ingin dicapai dapat terpenuhi

secara maksimal. Betapa pun baik dan sempurnanya suatu perusahaan dan pengawasan dalam tujuan suatu organisasi, tanpa didukung motivasi untuk karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan sangat sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik karena kinerja menunjukkan seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Oleh karena itu, dengan adanya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi diharapkan para karyawan memiliki kinerja yang baik di mana nantinya akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Permasalahan yang sering dialami pada restoran XYZ adalah karyawan cenderung sering bolos atau tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Berikut ini daftar absensi karyawan restoran XYZ restoran dari bulan April-Desember 2016.

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Restoran XYZ April 2016- Februari 2017

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
April	0	3	17
Mei	9	3	23
Juni	13	5	27
Juli	8	0	29

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Agustus	11	6	25
September	4	4	23
Oktober	8	5	19
November	6	9	24
Desember	11	4	29
Januari	7	0	18
Februari	9	6	23

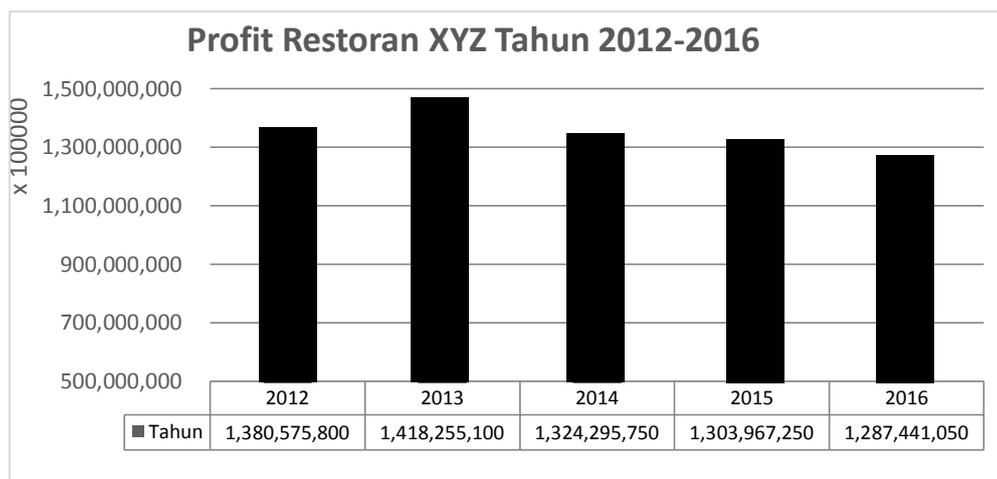
Sumber: Restoran XYZ

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang bolos atau tidak masuk tanpa keterangan dari bulan April 2016 sampai Februari 2017 bersifat konstan, hal ini menunjukkan bahwa mereka yang bolos cenderung tidak serius dalam bekerja, sedangkan karyawan yang sakit dan izin dari bulan April 2016 sampai Februari 2017 mengalami fluktuasi, Kinerja karyawan yang naik turun membuat perusahaan mengalami kerugian pada restoran XYZ di tahun 2012 sampai 2016 di mana tidak cukup stabil atau dapat dikatakan mengalami penurunan setiap tahun. Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan profit pada restoran XYZ tahun 2012 sampai 2016.

Tabel 1.3 Profit Restoran XYZ Tahun 2012-2016

Tahun	Profit
2012	Rp 1.380.575.800
2013	RP 1.418.255.100
2014	Rp 1.324.295.750
2015	Rp 1.303.967.250
2016	Rp 1.287.441.050

Sumber: Restoran XYZ



Gambar 1.1 Profit Restoran XYZ Tahun 2012-2016

Berdasarkan pada tabel dan gambar tersebut restoran XYZ pada tahun 2012 hingga 2016 mengalami penurunan profit atau dapat dikatakan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2013 restoran XYZ mengalami keuntungan penjualan, lalu tahun 2014 sampai 2016 mengalami kerugian secara berturut-turut. Kondisi yang terjadi pada restoran XYZ ini disebabkan karena banyaknya usaha *food service* seperti restoran, kafe maupun rumah makan yang bermunculan di sekitar wilayah tersebut sehingga memperburuk kondisi penjualan restoran XYZ. Penulis melakukan penelitian pada restoran XYZ sebagai objek penelitian, restoran XYZ beroperasi selama 15 jam setiap hari dengan menyediakan kapasitas ruangan yang

dapat menampung 150 orang, dikarenakan beroperasi selama 15 jam setiap hari, hal ini dapat dilihat bahwa restoran tersebut buka setiap hari tanpa ada hari libur. Dalam menjaga konsistensi dari menu makanan maupun pelayanan yang disajikan oleh karyawan restoran XYZ maka diperlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusia, karena dalam hal ini karyawan merupakan sebagai penghubung antara dapur dengan konsumen supaya tetap menjaga dari kualitas pelayanan sehingga nantinya kepuasan konsumen dapat terpenuhi. Berdasarkan data yang didapat dari restoran XYZ mengenai jumlah pengunjung konsumen tahun 2012-2016 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Jumlah Pengunjung Konsumen Restoran XYZ Tahun 2012-2016

Tahun	Total Jumlah
2012	71,432
2013	82,347
2014	68,037
2015	67,321
2016	66,834

Sumber: Restoran XYZ

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat jumlah pengunjung restoran XYZ dari tahun 2012 sampai 2016 dalam kegiatan aktivitas pekerjaannya melayani pesanan konsumen menyajikan makanan bukan tidak mungkin motivasi dapat menurun pada karyawan restoran XYZ yang dapat juga timbul dari rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut, hal ini tentu dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan, yang juga menurunnya kualitas pelayanan kepada tamu atau konsumen yang makan pada restoran XYZ. Hal ini tentu saja akan terjadi apabila kinerja karyawan restoran XYZ menurun akibat gaya kepemimpinan, motivasi dan rendahnya kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mohammed *et al* 2014) di negara Nigeria khususnya di Abuja ingin melihat sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan

memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dari hasil tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi memiliki hubungan yang sangat lemah (Mohammed *et al*). Penelitian yang dilakukan oleh Ukandu dan Ukpere (2014) di negara Afrika Selatan, fokusnya penelitian ini dilakukan pada makanan cepat saji di Cape Town ingin melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam industri makanan cepat saji untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik itu kinerja karyawan maupun dari kinerja organisasi. Dari hasil tersebut mengatakan bahwa jam kerja yang fleksibel tidak membuat karyawan merasa puas, tingkat pertumbuhan pribadi karyawan di tempat kerja mereka tidak memuaskan, karyawan tidak merasa

puas ketika tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan dan sistem umpan balik yang bertujuan untuk perbaikan bagi karyawan tidak merasa puas (Ukandu dan Ukpere). Penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2013) ingin melihat sejauh mana motivasi, kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu kafe yang berada di Bogor dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Uju (2013) ingin melihat sejauh mana pengaruh motivasi baik itu motivasi dari intrinsik maupun ekstrinsik terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur yang berada di negara bagian Anambra, Nigeria. Dari hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi motivasi secara intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan (Uju). Berdasarkan latar belakang masalah di atas yaitu adanya *research gap*, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan restoran XYZ?

2. TELAAH LITERATUR

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Northouse (2013:5) kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu kepemimpinan berkaitan erat dengan pola perilaku yang terlibat dalam oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan (Lippit dan White dalam Mohammed *et al* 2014). Kemudian berdasarkan pendapat French *et al* (2015:289) kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal dari seorang pemimpin bagi seorang individu atau kelompok untuk melakukan apa yang pemimpin lakukan dalam pencapaian tujuan.

Model Gaya Kepemimpinan

Lippit dan White (dalam Mohammed *et al* 2014) mengemukakan adanya tiga gaya kepemimpinan antara lain:

1. Autocratic leadership

Gaya kepemimpinan ini sering diidentifikasi dengan metode diktator seperti pemimpin menggunakan rasa takut, ancaman, pengaturan otoritas, dan pemimpin menuntut hasil yang sempurna.

2. Democratic leadership

Gaya kepemimpinan ini sering disebut sebagai partisipatif yaitu berusaha untuk membujuk, mempertimbangkan aspirasi dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Pola kepemimpinan ini memberikan pengikut kepuasan kerja yang lebih besar dan memungkinkan mereka bekerja sama lebih baik.

3. Laizzes-faire leadership

Gaya kepemimpinan ini sering membuat dirinya sibuk dengan pekerjaannya dan tetap jauh dari bawahan mereka. Gaya kepemimpinan ini seperti tidak menetapkan tujuan, tidak membuat keputusan dan mempercayai bawahan terhadap hasil kerja (Lippit

dan White dalam Mohammed *et al* 2014).

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Javed *et al* 2014) kepuasan kerja adalah berkaitan dengan seseorang bagaimana mempersepsikan, berpikir, dan merasa tentang pekerjaan dari mereka sendiri. Kepuasan kerja berkaitan bukan berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu (Hughes *et al* 2012:312). Kemudian berdasarkan pendapat Sutrisno (2015:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Javed *et al* 2014), ada lima aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. *Job Security.*
2. *Pay and other compensation,.*
3. *Peers and co-workers.*
- 4 *Supervision.*
5. *Opportunity for personal growth and development on the job.*

Pengertian Motivasi

Menurut Robbin dan Coulter (dalam Winardi 2011:2) motivasi adalah kesediaan dalam melaksanakan upaya untuk pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan melalui upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong dalam menciptakan kegairahan bekerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Eskanyua & Mukuru 2013). Motivasi merupakan proses yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara 2014:61).

Teori Motivasi

Menurut Zameer *et al* (2014) mengatakan bahwa ada beberapa teori motivasi antara lain:

1.Maslow's-Hierarchy of Needs Theory

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- **Kebutuhan Fisiologis**
Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan berbagai materi antara lain seperti rasa lapar, haus, perlindungan fisik dan berbagai kebutuhan yang bersifat ragawi.
- **Kebutuhan Keamanan**
Kebutuhan keamanan bukan hanya kebutuhan terhadap keamanan fisik di tempat kerja saja akan tetapi juga keamanan dari psikologis di mana mendapatkan perlakuan yang manusiawi. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan yang mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- **Kebutuhan Penghargaan**
Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan yang mencakup

reputasi, pengakuan, status, otonomi, dan harga diri.

- **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Kebutuhan aktualisasi diri antara lain pengakuan terhadap pemecahan masalah, keterampilan, dan potensi yang dimiliki individu (Maslow dalam Zameer *et al*, 2014).

2. Herzberg's Two-Factor Theory

Herzberg memperkenalkan teori motivasi *hygiene* atau yang sering disebut teori dua faktor yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu. Terdapat dua faktor di dalam teori ini yaitu faktor sumber kepuasan dan sumber ketidak-puasan. Faktor sumber kepuasan seperti imbalan, apresiasi, pengendalian dan perbaikan, sedangkan faktor sumber ketidakpuasan seperti kebijakan organisasi, supervisi, gaji, kebijakan administratif dan kondisi kerja dapat menghilangkan ketidakpuasan.(Herzberg dalam Zameer *et al*, 2014).

3. Alderfer's Three-Party Hierarchy of Needs

Clayton Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti antara lain:

- **Eksistensi (*existence*)** yaitu kelompok ini mempedulikan pemberian persyaratan eksistensi materil dasar yang mencakup sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.
- **Hubungan (*relatedness*)** yaitu suatu hasrat yang bertujuan untuk memelihara hubungan antar pribadi. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain.
- **Pertumbuhan (*growth*)** yaitu suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi yang mencakup komponen intrinsik dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri (Alderfer dalam Zameer *et al*, 2014).

4. Achievement Theory

David McClelland menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu:

1.Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk unggul untuk berprestasi

berdasar seperangkat standar dan berusaha keras untuk sukses.

2.Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

3.Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab (McClelland dalam Zameer *et al*, 2014).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014;9). Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari seseorang melalui upaya yang dicapai oleh kehadiran usaha, kemampuan dan persepsi mengenai tugas (Bryman dalam Thamrin 2014). Kemudian berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2008:312) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja tentang apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2008:329) pada dasarnya untuk mengukur kinerja meliputi beberapa elemen sebagai berikut:

- 1.*Quantity of Output*
- 2.*Quality of Output*
- 3.*Timeliness of Output*
- 4.*Presence at Work*

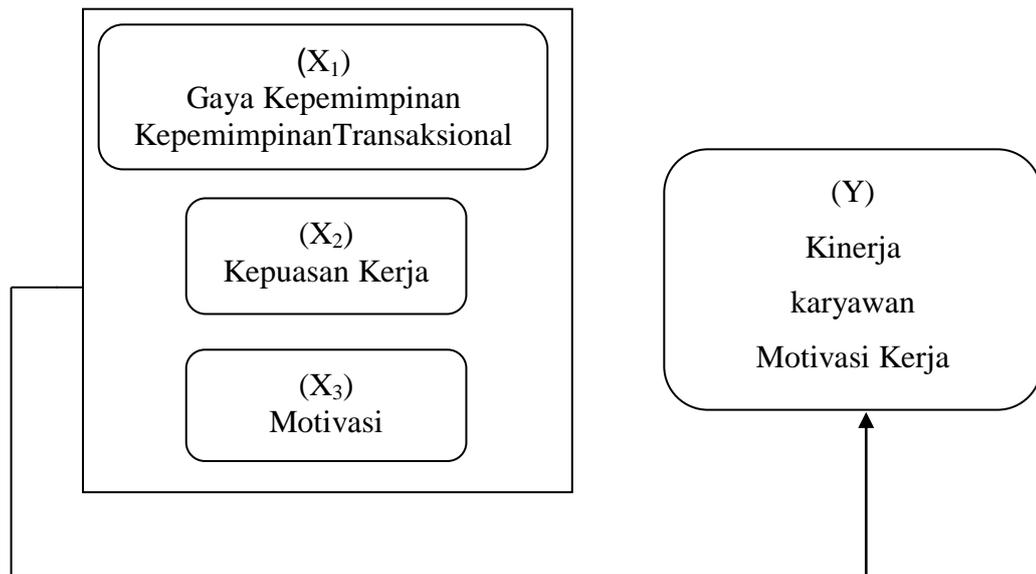
3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian hanya sekali dikumpulkan baik dalam periode harian, mingguan maupun bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada restoran XYZ yang berlokasi di Jalan Labu Jakarta Barat Mangga Besar. Untuk waktu penelitian pengumpulan data ini dilakukan selama bulan April 2017. Populasi karyawan pada restoran XYZ sebanyak 84 orang termasuk seorang *head chef* yang merangkap manajer, jadi jumlah sampel yang digunakan responden sebanyak 83 di mana mengesampingkan seorang *head chef*

yang merangkap menjadi manajer. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert pada skala 5 poin: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang

setuju, (4) setuju, (5) sangat setuju. Penulis melakukan pengujian instrumen dengan melakukan metode analisis regresi linear secara berganda.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Ho = Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & motivasi tidak & berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan restoran XYZ.

Ha = Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan restoran XYZ.

4. HASIL & ANALISIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.796	.28514

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, motivasi, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut bahwa dapat di lihat besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 80.3% dan sisanya sebesar 0,197 (100% - 80,3% = 19.7%) dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Dari hasil besarnya kontribusi ketiga variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, ini sudah seharusnya menjadi catatan penting

bagi pihak manajemen pada restoran XYZ di mana bahwa kinerja karyawan paling tidak seharusnya mendapat perhatian lebih. Bagaimanapun juga kesejahteraan karyawan memainkan peranan yang sangat penting agar kinerja restoran XYZ secara keseluruhan dapat meningkat. Dengan memberikan jaminan penghidupan yang lebih banyak bagi karyawan nantinya hal ini memungkinkan dapat memicu untuk bekerja lebih baik.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.202	3	8.734	107.422	.000 ^b
Residual	6.423	79	.081		
Total	32.625	82			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, motivasi, gaya_kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan restoran XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa

naik atau turunnya kinerja karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi dari para karyawan restoran XYZ.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.083	.275		-.300	.765
gaya_kepemimpinan	1.077	.074	.910	14.487	.000
kepuasan_kerja	.152	.058	.140	2.603	.011
motivasi	-.166	.079	-.130	-2.106	.038

*) Dependent Variable: kinerja_karyawan

Pada kolom t diketahui t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 14,487 di mana t_{tabel} sebesar 1,66 oleh karena itu t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Pada kolom t diketahui t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar 2,603 di mana t_{tabel} sebesar 1,66 oleh karena itu t_{hitung} untuk kepuasan kerja lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan Pada kolom t

$$Y = -0,083 + 1.077 X_1 + 0.152 X_2 - 0.166 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar -0.083 menyatakan bahwa jika tidak ada penurunan nilai dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi (X_3), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah -0.083.
- 2) Koefisien regresi sebesar 1.077 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 1.077,
- 3) Koefisien regresi sebesar 0.152 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X_2 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.152,
- 4) Koefisien regresi sebesar - 0.166 menyatakan bahwa setiap

diketahui t_{hitung} untuk motivasi sebesar -2,106 di mana t_{tabel} sebesar 1,66 oleh karena itu t_{hitung} untuk motivasi lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada kolom sig dapat diketahui angka sig pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, sedangkan pada motivasi dibawah 0,05 sehingga dapat di katakana H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi :

pengurangan satu nilai pada variabel X_3 akan memberikan kenaikan skor sebesar - 0.166.

Dari persamaan model regresi tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien kepuasan kerja maupun motivasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kemudian variabel berikutnya kepuasan kerja begitu juga seterusnya. Model persamaan regresi tersebut sekaligus dapat digunakan untuk menjelaskan tentang kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi.

5. KESIMPULAN

Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada restoran XYZ, dari hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai bentuk pengaruh yang positif. Semua variabel independen yang diuji baik itu menggunakan Uji-T maupun Uji-F menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi yang berlaku pada restoran XYZ berjalan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi membuat kinerja karyawan cenderung meningkat. Perusahaan dan karyawan pada umumnya merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lain, karyawan merupakan sebagai aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka

perusahaan tidak akan bisa berjalan. Berdasarkan penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan restoran XYZ” dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and Leadership in Organization*. London: Sage Publications.
- Chaudhry, A. Q., Javed, H & Sabir, M. (2012). The Impact of Transformational and Transactional Leadership Style on The Motivation of Employee Pakistan. *Pakistan Economic and social Review*, 5(2), 223-231.
- Eskanyua, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 2(4) 73-82.
- French, R., Rayner, C., Rees, G., & Rumbles, S. (2015). *Organizational behavior. 3rd Edition*. John Wiley & Sons, Inc. New York

- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (1950). *Personnel and Industrial Psychology*. Mc-New York: Graw-hill.
- Gray, J.L., & Starke, F. A. (1984). *Organizational Behaviour, Concept, and Applications*. Charles E., Merrill Publ. Company, Columbus.
- Hackman, J & Oldham, R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. C. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Javed, M., Balouch, R & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal Of Learning and Development*, 4(2). doi: 10.5296/ijld.v4i2.6094.
- Kasenda, R (2013). Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. *Jurnal Emba* Vol 1 No.3
- Lippit, L & White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Artificially Created Social Change. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp.1297-349.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P . (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource management* (12th ed). South-Western: Thomson
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.
- Mohammed, U. D., Yusuf, M. O., Sanni, I. M., Ifeyinwa, T. N., Bature, N. U., & Kazeem, A. O. (2014). The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria). *European Journal of Business and Management*, 6(22).
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek. Edisi Keenam*. Jakarta Indeks.

- Pangarso., A & Ramadhyanti., V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja Vol 19, No.1, 172-19.*
- Primus, J. (2016, Oktober 18). Masyarakat Perkotaan Pilih Makan dan Minum Di Luar Rumah. Retrieved From <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2016/10/18/181037526/masyarakat.perkotaan.pilih.makan.dan.min.um.di.luar.rumah>.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung ,Alfabeta.
- Robbin, S., & Coulter, M. (1999). *Management*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Roscahyo, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol 2 No.13*
- Sari, W. P. (2012). Faktor-faktor yang berpengaruh kinerja karyawan Restoran Ikan Bakar 52 Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 2 No.12 Sarjono, H & Julianita, W (2011) *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta, Salemba Empat.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management Vol. 2. No.2*
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Setyowati, I & Haryani S (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII Vol 2 No.2.*
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subakti, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review Vol. 4 No.2*
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Soekarso., Sosro, A., Hidayat, C & Putong, I. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta, Mitra Wacana Media.

Spector, P. (1997) *Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Sage, London.

Timple, D (1992) *Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia

Ukandu, N & Ukpere, W. (2014). Factors Impacting Job Satisfaction of Employees in the Fast Food Industry in Cape Town. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (3).

Uju, M.(2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *Afrev Ijah: An International Journal of Arts and Humanities*, 2(3) 134-151.

Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zameer, H., Ali, S., Nizar, W & Amir, M. (2014).The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298. doi: 10.6007/ijarafms/v4-i1/630.