

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Steak 21*

<sup>1</sup>Michel Febriani, <sup>2</sup>Fa'uzobihi, <sup>3</sup>Kaffah Imanudin

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

[121120020@pertiwi.ac.id](mailto:121120020@pertiwi.ac.id), [fauzobihi@pertiwi.ac.id](mailto:fauzobihi@pertiwi.ac.id), [kaffah.imanuddin@pertiwi.ac.id](mailto:kaffah.imanuddin@pertiwi.ac.id)

Submit : 12 Agust 25 | Diterima : 28 Agust 2025 | Terbit : 01 Sept 2025

## ABSTRAK

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.

## PENDAHULUAN

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.

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.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 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.

### 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.

### **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.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

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.

#### **2. Sampel**

Sugiyono (2022) Sampel 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.

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*.

## Teknik Model Analisis

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.

### 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.

### 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.

Penelitian ini juga menggunakan metode Uji asumsi klasik merupakan rangkaian yang harus dipenuhi dalam Regresi Linar Berganda. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang dimaksudkan untuk menilai atau mendeteksi ada atau tidaknya permasalahan pada data yang memungkinkan dapat mengurangi hasil penelitian atau kesalahan prediksi pada model. Uji asumsi klasik yang diterapkan pada penelitian ini meliputi :

#### 1. 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. 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.

#### 2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas 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. Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Jika nilai tolerance tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF diatas 10, maka terjadi masalah multikolinearitas, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent



## Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

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

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel 3 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.

## Uji Parsial (T)

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (T)**

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

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Merujuk pada tabel 4 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.

## Pembahasan

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.

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.

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*.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian kesimpulannya adalah 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. 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. 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.

### REFERENSI

- 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.YrpiPKU.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).