

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto, Jajar, Laweyan, Surakarta

Nonik Mey Tarlih¹, Christiawan Hendratmoko²

^{1,2}Prodi Manajemen, STIE Surakarta

¹meinonikmei@gmail.com, ²chendratmoko@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah bekerja setidaknya selama 6 bulan. Metode pengambilan sampel penelitian sejumlah 17 karyawan menggunakan metode sampling jenuh, lalu diolah menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bakmi Surabaya Adisucipto Jajar, Laweyan, Surakarta. Saran bagi restoran hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang terbukti memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus berusaha lebih keras untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui program penghargaan, insentif yang kompetitif, dan kesempatan pelatihan untuk membantu mereka berkembang. Disiplin kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka harus dilakukan evaluasi. Diharapkan bahwa standar operasional prosedur yang lebih terukur, mekanisme pengawasan yang konsisten, dan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan akan membantu meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan industri restoran saat ini terus mengalami pertumbuhan pesat yang signifikan. Untuk mengatasi situasi ini, restoran membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga disiplin, berorientasi pada pelayanan, dan berkompeten. Karena SDM berfungsi sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi organisasi, mereka sangat penting untuk keberhasilan operasional restoran. Menurut Muna & Isnowati, 2022, sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting perusahaan yang berkontribusi besar pada strategi pencapaian tujuan. Keberhasilan restoran sulit dicapai tanpa pengelolaan SDM yang baik.

Adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi berdampak langsung pada hasil kerja yang optimal serta kelancaran pelayanan di restoran. Karyawan yang disiplin cenderung tiba tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai standar, dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Disiplin didefinisikan sebagai sikap yang mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Faizal Herdinawan, 2018). Selain itu, (Mandasari et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Operasi restoran menjadi lebih stabil, profesional, dan produktif dengan disiplin yang konsisten, memastikan kualitas pelayanan pelanggan.

Kepemimpinan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di restoran. Pemimpin yang menghargai karyawan, berkomunikasi dengan baik, dan memberi arahan yang jelas dapat meningkatkan semangat dan kesetiaan karyawan. (Fidayanti et al., 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penemuan ini sejalan dengan (Hafidz R, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang otoriter

dan tidak komunikatif, di sisi lain, dapat menghambat pencapaian tujuan restoran karena motivasi dan produktivitas karyawan menurun.

Selain disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, keberhasilan restoran sangat bergantung pada motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi lebih suka melayani pelanggan, lebih bertanggung jawab, dan lebih fokus. Menurut (Dewi Ariefahnoor, 2017), motivasi adalah upaya untuk mengarahkan potensi seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Pratama et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan. Gaji, penghargaan, rasa aman, dan peluang berkembang adalah semua faktor yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja di restoran. Karena karyawan tidak melakukan upaya terbaik mereka, tanpa motivasi, kinerja cenderung menurun.

Saat ini, Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto menghadapi beberapa masalah yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakdisiplinan waktu adalah salah satu masalah yang sering dilakukan oleh karyawan. Beberapa karyawan sering terlambat tanpa alasan yang jelas dan meninggalkan pekerjaan di luar jam operasional untuk keperluan pribadi tanpa izin yang jelas. Hal ini dapat mengganggu proses operasional pada restoran.

Tabel 1. Data Karyawan Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto

Posisi Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Masa Kerja	Jenis Kelamin
Kasir	3	3 – 5 tahun	P
Waiters	4	2 – 3 tahun	P (2) & L (L)
Juru masak	4	3 – 6 tahun	P
Asisten dapur	5	1 – 3 tahun	P (3) & L (2)
Penjaga restoran	1	6 tahun	L

Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto, yang merupakan cabang dari Bakmi Surabaya Sraten, menyajikan bakmi khas Surabaya dengan rasa yang asli. Restoran ini terletak di Jl. Adisucipto No. 92, Jajar, Laweyan, Surakarta, dan terkenal dengan pelayanan cepat, porsi besar, dan rasa yang konsisten. Cabang ini juga mematuhi peraturan dan resep pusat. Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto memiliki sebanyak 17 karyawan yang bekerja di berbagai bagian seperti dapur, pelayanan, dan kasir. Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, bahkan ada yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di restoran ini memiliki tingkat kinerja yang cukup baik.

2. Kajian Teori

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Disiplin, menurut Handoko (2012:208) dalam penelitian (Muhamad Agus Teguh Herlambang, 2023), adalah tindakan yang diambil oleh manajemen untuk menjamin bahwa karyawan mematuhi aturan organisasi untuk mencegah pelanggaran. Menurut Budi et al, (2006) pada penelitian (Gito Septa Putra, 2023) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku. Disiplin kerja membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan cara yang tepat dan menghasilkan hasil yang optimal. Menurut penelitian Sukaria Ginting (2020) dalam Sutrisno (2012:94), Indikator disiplin kerja meliputi: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, mengikuti aturan perilaku dalam pekerjaan, mematuhi peraturan lainnya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Rivai 2014 pada penelitian (Susi Marta Tambunan, 2019) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan, menurut Wahyudi (2009:120) dalam Sukaria Ginting (2020), adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir anggota tim sehingga mereka dapat membuat keputusan secara mandiri untuk mempercepat pencapaian tujuan. Ini sejalan dengan Morsiani et al. (2017) dalam penelitian (Ismail

H.A et al., 2023) yang menyatakan bahwa dorongan untuk bekerja sama oleh bawahan menentukan seberapa efektif pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan menumbuhkan perasaan positif agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Kartono (2009) dalam (Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi, 2024), indikator gaya kepemimpinan meliputi: kemampuan membuat keputusan, kemampuan memotivasi orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengontrol bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosi.

Motivasi Kerja

Kata Latin "movere", yang berarti menggerakkan atau mendorong, adalah sumber motivasi. Dalam manajemen, motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk bekerja secara maksimal. Motivasi, menurut Winardi (2020:6) dalam penelitian(Aditya et al., 2024), adalah kekuatan potensial yang dapat muncul secara alami maupun dipengaruhi oleh sumber dari luar, termasuk keuntungan finansial dan nonfinansial, yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif maupun negatif. Motivasi kerja sangat penting karena menentukan semangat, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Indikator motivasi kerja, menurut Afandi (2018:24) pada penelitian(Dony Wijatmoko, 2022), meliputi: kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, kebutuhan pengakuan prestasi kerja, lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Sasongko & Abidin (2022) menggambarkan kinerja sebagai pencapaian kerja sesuai tanggung jawab. Fachrezi & Khair (2020) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja selama periode tertentu. Namun, Hidayat et al. (2023) mengatakan bahwa kemampuan dan pemahaman peran dan tanggung jawab mempengaruhi kinerja. Akibatnya, kinerja karyawan mencerminkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Menurut Silaen et al. (2021) pada penelitian (Tri Widayani et al., 2024), ada beberapa indikator kinerja: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto, Jajar, Surakarta, yang dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan data penelitian.

4. Hasil dan Diskusi

Hasil Analisis

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto, Jajar, Surakarta. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,651	0,482	Valid
	2	0,653	0,482	Valid
	3	0,776	0,482	Valid
	4	0,673	0,482	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	1	0,826	0,482	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4597>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	2	0,882	0,482	Valid
	3	0,730	0,482	Valid
	4	0,716	0,482	Valid
	5	0,878	0,482	Valid
	6	0,730	0,482	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0,766	0,482	Valid
	2	0,815	0,482	Valid
	3	0,721	0,482	Valid
	4	0,761	0,482	Valid
	5	0,771	0,482	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,672	0,482	Valid
	2	0,821	0,482	Valid
	3	0,617	0,482	Valid
	4	0,708	0,482	Valid
	5	0,612	0,482	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pengujian di atas pada uji validitas menghasilkan seluruh angka angka r hitung > r tabel, dengan r tabel berada pada angka 0,482 dan seluruh pernyataan telah signifikan karena r hitung > 0,482 sehingga seluruh pernyataan telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	0,844	0,60
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,923	0,60
Motivasi Kerja (X3)	0,903	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,60

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada uji reliabilitas diatas, angka *Cronbach's Alpha* keseluruhan variabel > 0,60 sehingga dikatakan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
	N	17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,55563455
Most Extreme Differences	Absolute	0,165
	Positive	0,165
	Negative	-0,155
Test Statistic		0,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pengujian pada uji normalitas di atas, *One Sample Kolmogorov Smirnov* mampu dikatakan data terdistribusikan dengan normal karena Signifikansi *Asymptotic* > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,927	1,079
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,915	1,093
Motivasi Kerja (X3)	0,900	1,111

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data yang didapatkan, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,927 yang lebih besar dari batasan tolerance 0,10 serta memiliki nilai VIF sebesar 10 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas. Hal tersebut juga terjadi pada variabel independen lainnya yaitu gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) yang memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari batasan *tolerance* serta memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari batasan VIF > 10. Maka dapat disimpulkan bahwa mode regresi dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4597>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Signifikansi
Disiplin Kerja (X1)	0,05	0,927
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,05	0,915
Motivasi Kerja (X3)	0,05	0,900

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga data dikatakan bebas gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,018	4,520			1,110	0,287
Disiplin Kerja (X1)	-0,105	0,231	0,475		-1,137	0,272
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,415	0,143	-0,021		9,836	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,190	0,181	0,494		3,385	0,004

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel kemudian dimasukan pada persamaan regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,018 - 0,105X1 + 0,415X2 + 0,190X3 + e$$

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut:

a. Konstanta $a = 5,018$

Artinya jika variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai konstan sebesar 5,018 satuan.

b. Koefisien $b1 = -0,105$

Artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,105 satuan dengan asumsi variabel selain gaya kepemimpinan yaitu komunikasi karyawan, lingkungan kerja, dan gaji karyawan bernilai tetap (konstan).

c. Koefisien $b2 = 0,415$

Artinya jika komunikasi karyawan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variabel selain komunikasi karyawan yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan gaji karyawan bernilai tetap (konstan)

d. Koefisien $b3 = 0,190$

Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,190 satuan dengan asumsi variabel selain lingkungan kerja yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi karyawan, dan gaji karyawan bernilai tetap (konstan).

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 8. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Variabel	t	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	-1,137	0,272
Gaya Kepemimpinan (X2)	9,836	0,000
Motivasi Kerja (X3)	3,385	0,004

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Berlandaskan temuan dari analisis yang diperoleh tabel diatas, dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menggunakan uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,272, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,272 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menggunakan uji t pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian menggunakan uji t pada variabel persepsi risiko menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,004 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
0,686 ^a	0,470	0,348	1,815

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan untuk nilai R2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R2 sebesar 0,348. Hal ini berarti bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bakmi Surabaya Adisucipto sebesar 34,8 %. Sedangkan sisanya 65,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti. Seperti fasilitas, reward, dan lain sebagainya.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan, dan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien signifikansi t hitung **X1 (Disiplin Kerja)** sebesar $0,272 > 0,05$ yang menandakan bahwa hipotesis (H1) tidak diterima.

Disiplin kerja **tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**, menjelaskan bahwa ketika faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja karyawan meskipun mereka memiliki disiplin yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, tingkat disiplin karyawan belum mampu meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Yuni Dwi Mandasari et al. (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto memiliki standar kerja minimum, seperti hadir tepat waktu, menggunakan seragam, dan mengikuti prosedur operasi standar. Oleh karena itu, tidak ada variabel yang cukup untuk menjelaskan kinerja. Dengan kata lain, meskipun disiplin sangat penting, komponen lain lebih dominan mempengaruhi kinerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian tampak bahwa pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bakmi Surabaya Adisucipto berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien t hitung untuk **X2 (Gaya Kepemimpinan)** sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hipotesis (H2) diterima.

Gaya kepemimpinan yang **berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**, menjelaskan bahwa ketika pimpinan melaksanakan instruksi atau perintah, karyawan akan mengikuti perintah yang diberikan oleh pemimpin itu sesuai dengan kemauannya.

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan seorang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdayanti, Juwaini Ahmad, dan Amir Tengku Ramly (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian tampak bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien t **hitung X3, (Motivasi Kerja)** sebesar $0,004 < 0,05$ yang menandakan bahwa hipotesis (H3) diterima.

Motivasi kerja yang **berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**, menjelaskan bahwa ketika perusahaan mampu memberikan penghargaan, kesempatan berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riffandy Pratama dan Harif Amali Rivai (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi seperti hubungan antar karyawan yang baik, suasana kerja, dan apresiasi atasan adalah faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

5. Kesimpulan

Dalam penelitian yang dilakukan di Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto, Jajar, Surakarta, dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, motivasi kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang mereka hasilkan.

Referensi

1. Aditya, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pgri Palembang Abstract, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Phd Pizza Hut Delivery Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 2024*(4), 721–743. [Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.10530872](https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.10530872)
2. Dewi Ariefahnoor. (2017). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor 2, Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wongsolo Cabang Banjarmasin*.
3. Dhani Muballikhoh Al Ma'rufi. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Efrata Garmindo Utama*.
4. Dony Wijatmoko. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Vii Provinsi Jawa Tengah*.
5. Faizal Herdinawan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
6. Fidayanti, Juwaini Ahmad Dan, & Amir Tengku Ramly. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor* (Vol. 18, Issue 2). <Http://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmp1/>
7. Gito Septa Putra, J. F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. <Https://Doi.Org/10.46306/Vls.V3i2>
8. Ismail H.A, Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.897>
9. Hafidz R, M. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Rumah Makan Bakul Daun*.
10. Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiana, E., & Retnowati, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*. <Http://Journal.Pasca-Ubharasby.Id/Index.Php/Ijms>
11. Muhamad Agus Teguh Herlambang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics And Management (Jecma)*, 5(1), 104–115.
12. Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
13. Pratama, R., Harif, D., & Rivai, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*, 4(2).
14. Susi Martatambunan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan. In *Jurnal Mutiara Manajemen* (Vol. 4, Issue 2).
15. Tri Widayani, R., Liliyan Program Studi Manajemen, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, S., Kunci, K., Kerja, L., & Dan Kinerja Karyawan, K. (2024). *Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dermama Bioteknologi Laboratorium Di Surakarta*.