

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN NABEYA IEMON

Khairullah Musaid¹, Christophorus Indra Wahyu Putra², Choiroel Woestho³,
Cahyadi Husadha⁴, Tutiek Yoganingsih⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
khairullahmusaid12@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan,
Kinerja Karyawan

Received : 17, July 2024

Revised : 24, July 2024

Accepted: 31, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Restoran Nabeya Iemon. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 29. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan restoran nabeya iemon dengan responden berjumlah 40 orang. Secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bertanggung jawab atas seluruh aktivitas organisasi dan merupakan komponen penting dari struktur organisasi. Orang-orang yang berkualifikasi sangat penting untuk kelancaran operasi bisnis. Mereka berbeda dengan barang-barang mati seperti mesin, uang, dan material karena mereka memiliki berbagai pikiran, perasaan, dan keinginan, serta berbagai latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Berbagai macam dengan barang mati, sumber daya manusia adalah sumber daya yang selalu berubah dan tidak dapat dikendalikan atau diatur sepenuhnya oleh organisasi. Namun, sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Suhanta *et al.* 2022).

Ditengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, peran karyawan menjadi krusial untuk menjaga serta meningkatkan prestasi perusahaan. Efektivitas dan efisiensi adalah kunci agar perusahaan mampu bersaing dan unggul dari pesaing, memungkinkan mereka untuk bertahan dalam lingkungan kompetitif yang sangat tajam (Rajagukguk dan Intan, 2018).

Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memiliki kekuasaan tetapi juga mampu memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Jenis kepemimpinan seperti servant, transformasional, dan transaksional telah menjadi fokus utama penelitian dalam upaya memahami bagaimana mereka mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan seseorang untuk memimpin orang lain untuk mengikutinya mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan (Daulay *et al.* 2019). Seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik, dapat menyelesaikan konflik, memiliki tanggung jawab, dan keberanian untuk membuat keputusan yang sesuai dengan situasi (Mangkunegara, 2018).

Nabeya Iemon tidak hanya menonjol karena papan namanya yang besar dan desain eksteriornya yang menarik, tetapi juga karena kemampuannya untuk menyajikan

berbagai macam hidangan Jepang autentik yang memanjakan selera. Sejak dibuka pada tahun 2014, restoran ini telah menjadi destinasi bagi para pecinta kuliner yang mencari pengalaman makan sehari-hari ala Jepang. Dengan menu yang mencakup berbagai pilihan mulai dari nasi hangat yang menggugah selera, sashimi segar yang diiris dengan sempurna, sushi yang dibuat dengan keterampilan tinggi, hingga gyoza yang renyah dan lezat, Nabeya lemon menawarkan sebuah perjalanan rasa yang mengingatkan pada kekayaan kuliner Negeri Sakura.

Terkait dengan kepemimpinan di Nabeya lemon yaitu kurang nya komunikasi antar karyawan dengan atasan, kurang nya perhatian kepada karyawan. Dampak kepemimpinan kepada kinerja karyawan yaitu keterlambatan gaji karyawan, dan penghasilan berkurang. Metode kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabeya lemon adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Soejipto (2018) pemimpin transformasional merupakan Seorang pemimpin karismatik memiliki peran utama dan strategis dalam membimbing organisasi menuju pencapaian tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mampu menginspirasi bawahannya dengan visi masa depan yang sejalan serta meningkatkan ambisi mereka melebihi kebutuhan saat ini.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah tingkat pencapaian seorang karyawan dalam memenuhi standar kerja dalam hal kualitas dan kuantitas dalam batas-batas kewajiban yang diberikan kepada mereka. Sementara, menurut Marwansyah (2010) kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh seseorang terkait dengan tugas yang diamanahkan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan mempertimbangkan definisi berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan ukuran prestasi seseorang dalam memenuhi standar kerja yang ditentukan, yang dinilai dari kualitas dan jumlah pekerjaan dalam batas-batas kewajiban yang diberikan kepada mereka.

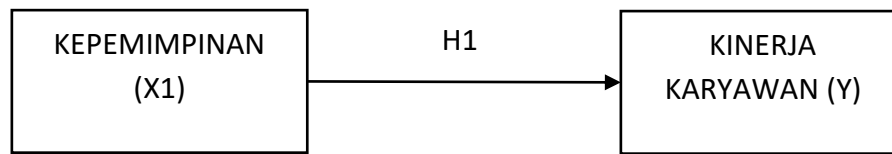
Menurut Mangkunegara (2013), berikut adalah beberapa indikator yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Keandalan, 4. Sikap Kerja.

Kepemimpinan

Menurut Bismala (2017) kepemimpinan adalah proses mendorong dan mendukung individu lain dalam rangka mencapai suatu tujuan mereka melalui interaksi manusiawi yang menyatukan kelompok dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan. Sementara menurut Handoko (2009) kepemimpinan merupakan kapasitas individu untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang lain agar bergerak mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin beraksi, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk menginspirasi orang lain bertindak. Gaya kepemimpinan bervariasi, tergantung pada motivasi dan penekanan pada tugas atau hubungan interpersonal. Sementara Menurut Thoha (2013) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan bertujuan untuk mengubah perilaku manusia baik dalam skala individu maupun kelompok disebut sebagai seni mempengaruhi perilaku manusia. Dengan mempertimbangkan pengertian para ahli berdasarkan uraian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses mendorong dan mendukung orang lain untuk mencapai tujuan mereka sendiri, seringkali melalui interaksi yang memperkuat kerjasama tim dan motivasi untuk sukses.

Menurut Kartono (2009) indikator kepemimpinan, yang mencakup hal-hal berikut : 1. Bersifat Adil, 2. Memberi Sugesti, 3. Mendukung Tercapainya Tujuan, 4. Menciptakan Rasa Aman, 5. Sumber Inspirasi, 6. Bersikap Menghargai

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Kopseptual

HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi Kamal *et al.* (2021); Rony *et al.* (2024) telah melakukan penelitian mengenai keterkaitan diantara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis penelitian sebelumnya, penelitian ini mengusulkan hipotesis sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Nabeya lemon.

METODOLOGI

Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kuantitatif, yang berarti menggunakan perhitungan statistika (Wulandari *et al.* 2023). Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif, yang bersumber dari pandangan positivisme, diaplikasikan untuk meneliti sekelompok populasi atau sampel spesifik. Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data tertentu, dan tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Dari pernyataan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa penelitian pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hipotesis berdasarkan data statistik yang tepat. Mengacu pada latar belakang masalah serta rumusannya, Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan mendistribusikan kuesioner ke semua karyawan Restoran Nabeya lemon (Butar *et al.* 2023).

Penelitian ini dilakukan di Restoran Nabeya lemon dan melibatkan seluruh 40 karyawan sebagai populasi karena populasi ini mencakup semua karakteristik yang relevan dengan subjek atau objek penelitian.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)			
Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan Hasil
Pertanyaan 1	0,704	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,673	0,312	Valid

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan Hasil
Pertanyaan 3	0,701	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,696	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,673	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,718	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,693	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,705	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,723	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,680	0,312	Valid
Pertanyaan 11	0,720	0,312	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Dari informasi yang diperlihatkan di tabel, dapat diketahui bahwa nilai r yang dihitung untuk tiap item pertanyaan pada variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yang adalah 0,312. Oleh karena itu, kita bisa menyimpulkan bahwa sebelas item pernyataan atau pertanyaan terkait dengan variabel Kepemimpinan memiliki validitas.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)			
Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan Hasil
Pertanyaan 1	0,687	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,676	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,677	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,685	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,599	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,670	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,719	0,312	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Dari informasi yang diperlihatkan di tabel, dapat diketahui bahwa nilai r yang dihitung untuk tiap item pertanyaan pada variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yang adalah 0,312. Oleh karena itu, kita bisa menyimpulkan bahwa sebelas item pernyataan atau pertanyaan terkait dengan variabel Kepemimpinan memiliki validitas.

2. Uji Reabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas				
No	Variabel	Alpha Crounbach	Kriteria	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,893	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,774	0,60	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Dari informasi yang diperlihatkan di tabel, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,893, dan untuk Kinerja Karyawan adalah 0,774. Jadi, kita bisa menyimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini dapat diandalkan mengingat nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60.

Analisis Deskriptif

1. Statistik Deskriptif

Tabel Hasil Analisis Deskriptif					
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	40	11	55	47,25	7,150
Kinerja Karyawan	40	21	35	31,93	3,198
Valid N (listwise)	40				

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Dari informasi yang diperlihatkan di tabel, dapat diketahui bahwa nilai minimum dari variabel Kepemimpinan adalah 11, dan variabel Kinerja Karyawan adalah 21. Nilai maksimum dari variabel Kepemimpinan adalah 55, dan variabel Kinerja Karyawan adalah 35. Rata-rata nilai variabel Kepemimpinan adalah 47,25, dan variabel Kinerja Karyawan adalah 31,93. Standar deviasi dari variabel Beban Kerja adalah 7,150, dan variabel Kinerja Karyawan adalah 3,198.

Uji Asumsi Klasik

Tabel Uji Asumsi Klasik	
Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Distribusi data Normal
Uji Multikolinearitas	Tidak adanya kendala Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Model Regresi bebas dari Heteroskedastsitas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,291	2,693

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,291 atau 29,1%. Ini berarti bahwa kinerja karyawan Restoran Nabeya lemon dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 29,1%, sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,175	2,881		7,003	<,001
	Kepemimpinan	,249	,060	,556	4,124	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Nilai probabilitas pada variabel Kepemimpinan adalah 0,001 sehingga lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya H1 diterima. Dapat diasumsikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,285	1	123,285	17,005	<,001 ^b
	Residual	275,490	38	7,250		
	Total	398,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Menurut Tabel diatas terlihat nilai $F = 17,005$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi dapat memprediksi variabel kepemimpinan. Dengan kata lain, variabel kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis H1, yang menunjukkan hasil uji parsial variabel kepemimpinan dengan nilai signifikansi (0,001) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki dampak positif. dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran

Nabeya lemon. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja yang lebih baik dari karyawan. Dalam penelitian ini, indikator yang menunjukkan bahwa pemimpin harus mahir dalam menerapkan metode untuk meningkatkan hasil kerja, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan, merupakan faktor kepemimpinan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Zahara Tussoleha Rony, Tuti Sulastri, Sabil Sabil (2024) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin harus pandai dalam melakukan pendekatan kepada karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja terbaik dalam mencapai target yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil peneliti yang telah dijalankan, peneliti mengemukakan kesimpulan seperti berikut. Hasil Uji T menunjukkan bahwa: Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Nabeya lemon. Hal ini disebabkan oleh indikator seperti pemimpin harus dalam melakukan strategi untuk memperbaiki kinerja kerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

1. Kepemimpinan
Untuk meningkatkan kinerja karyawan Restoran Nabeya lemon, peran pimpinan harus ditingkatkan. melihat bahwa kepemimpinan masih termasuk dalam kategori yang lebih rendah. Pimpinan Restoran Nabeya lemon memberikan lebih banyak perhatian kepada karyawannya, seperti melakukan memberikan bonus untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Pemimpin juga harus lebih menumbuhkan rasa solidaritas dan memotivasi pengikutnya untuk melakukan usaha yang lebih besar.
2. Apabila peneliti selanjutnya ingin lebih mendalami pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada restoran Nabeya lemon, sebaiknya menambahkan lebih banyak variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Butar, C. K. B., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aristek Highpolymer. *Jurnal Economina*, 2(10), 3004–3019. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.930>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Handoko, H. (2009). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kamal, F., Winarso, W., & Yoganingsih, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 52–60. <https://doi.org/10.31599/jiam.v17i1.552>
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan – Kartini Kartono*. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-apakah-pimpinan-abnormal-itu/>
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Rony, Z. T., Sulastri, T., & Sabil, S. (2024). The Effect Of Work Environmental, Transformational Leadership And Work Stress On Employee Performance At Bank International. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 6624–6634. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2452>
- Soejipto, H. P. (2018). Kepemimpinan Transformasional - Transaksional. *18 December 2012*, 4(1), 1–27. <http://www.slideshare.net/swirawan/kepemimpinan-transaksional-transformasional>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian tindakan* (A. Nuryanto (ed.)). Bandung : Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.973>