



## **JURNAL ILMIAH ECOBUSS**

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
25 Juni 2024	9 Juli 2024	24 Juli 2024

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mata Hati *Coffee Shop***

**Jefi Puspitasari<sup>\*</sup>, Kadeni**

Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung

<sup>\*</sup>*e-mail* : jefipuspita14@gmail.com

#### **Abstrak:**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan berjumlah 52 orang yang tersebar di tiga (3) cabang Mata Hati *Coffee Shop*. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Mata Hati *Coffee Shop* secara parsial. terhdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Mata Hati *Coffee Shop* secara parsial. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Mata Hati *Coffee Shop* secara parsial. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Mata Hati *Coffee Shop* secara simultan. Manfaat dari adanya penelitian ini salah satunya sebagai bahan evaluasi Mata Hati *Coffee Shop* agar dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat menghambat kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut dapat diatasi.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

#### **Abstract:**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, and organizational culture on employee performance at Mata Hati Coffee Shop. The population used is all employees totaling 52 people spread across three (3) branches of Mata Hati Coffee Shop. The sampling technique uses a type of non-probability sampling, namely saturated samples. The research method uses quantitative research methods. The results of this study found that there is a positive and significant influence between leadership style on the performance of Mata Hati Coffee Shop employees partially. there is a positive and significant influence between motivation on the performance of Mata Hati Coffee Shop employees partially. there is a positive and significant influence between organizational culture on the performance of Mata Hati Coffee Shop employees*

*partially. There is an influence between leadership style, motivation, and organizational culture on the performance of Mata Hati Coffee Shop employees simultaneously. One of the benefits of this research is as an evaluation material for Mata Hati Coffee Shop so that it can pay more attention to things that can hinder employee performance. So that this can be overcome.*

**Keyword:** Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Pada era yang semakin berkembang ini menuntut masyarakat untuk terus mengikuti perkembangan zaman dari berbagai bidang. Begitu juga dengan mendirikan sebuah usaha. Seorang pengusaha harus mampu mengetahui usaha apa yang saat ini sedang ramai. Salah satunya yaitu usaha *coffee shop*. *Coffee shop* atau yang biasa disebut dengan kedai kopi merupakan sebuah tempat santai yang menjual berbagai macam menu makanan mulai dari makanan ringan dan makanan berat serta berbagai jenis minuman mulai dari jenis *coffee* maupun *non coffee*. Menurut (Novianingsih et al., 2023) tantangan usaha yang semakin banyak membuat pemilik usaha harus selalu dapat menjamin bahwa usahanya mampu dalam menghadapi tantangan yang ada baik saat ini maupun yang akan datang.

Di Tulungagung banyak sekali dijumpai *coffee shop* dengan berbagai keunikan. Mulai dari tempat, menu, dan suasana yang ada di *coffee shop*. Beberapa *coffee shop* yang ada di Tulungagung yaitu : Mata Hati *Coffee Shop*, Hakui, Rumalaman, Janji Jiwa, dll. Dari banyaknya café yang terdapat di Tulungagung membuat pemilik harus mampu bersaing dengan cafe-cafe lain yang sudah lama berdiri maupun yang baru berdiri, baik dari segi pelayanan, dan kinerja karyawan dalam melayani pengunjung. Salah satu cafe yang menjadi favorit semua kalangan adalah Mata Hati *Coffee Shop*. Mata Hati *Coffee Shop* memiliki 3 (tiga) cabang yang tersebar di 3 (tiga) kabupaten yang berbeda, diantaranya: Mata Hati Tulungagung, Mata Hati Panggul, dan Mata Hati Kediri. Mata Hati memiliki suasana tempat yang modern. Terdapat beberapa fasilitas yang mendukung seperti: kamar mandi, wifi, ruangan indoor ber-AC, ruangan outdoor, kipas angin, dll. Dengan adanya fasilitas yang memadai membuat café ini banyak dikunjungi oleh orang-orang. Bahkan pada hari tertentu seperti: Hari Sabtu, café ini sangat ramai dikunjungi oleh anak muda sampai tidak mendapatkan tempat duduk. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan dalam melayani pengunjung. (Pratama & Amali Rivai, 2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin tuju.

Penerapan gaya kepemimpinan pada suatu pekerjaan yang tepat sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Triani, 2021) kepemimpinan sebagai bentuk kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan sebelumnya. Peran pemimpin sangat penting dalam sebuah usaha untuk mencapai visi dan misi yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan pada Mata Hati *Coffee Shop* juga mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam melayani pengunjung. Dengan banyaknya karyawan yang bekerja di café tersebut membuat gaya kepemimpinan harus diperhatikan dengan cermat. Selain gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. motivasi yang ada pada diri juga berperan penting dalam menumbuhkan semangat karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut (Dinarwati, 2021) motivasi merupakan daya pendorong yang mampu mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja dengan giat karena dengan adanya motivasi akan

menentukan prestasi seseorang. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi karyawan yang dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Djatola, 2019) dengan adanya motivasi pemimpin mampu mendorong atau menggerakkan potensi bawahan agar dapat bekerja sama secara produktif dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, budaya organisasi yang terdapat di tempat kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. menurut (Prasada, 2020) budaya organisasi merupakan kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang untuk menyesuaikan perilaku dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari hasil kuesioner yang peneliti berikan kepada 8 karyawan di Mata Hati *Coffee Shop* didapatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki presentase 50% yang artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan di Mata Hati *Coffee Shop* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti: pemberian arahan dari pemimpin kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun kenyataannya arahan yang diberikan oleh pemimpin kurang maksimal. Selain itu, pemimpin di rasa terlalu sering menyalahkan karyawan jika terdapat masalah di *Coffee Shop* tersebut tanpa mengetahui kejadian langsung yang ada di lapangan dan terlalu sering mengganti kapten sehingga membuat karyawan kebingungan. Motivasi kerja memiliki persentase 35% yang artinya motivasi karyawan yang bekerja di Mata Hati *Coffee Shop* yang paling utama yaitu untuk mencari nafkah. Namun, menurut beberapa karyawan bahwa gaji yang didapatkan dengan jam kerja yang diberikan dirasa masih kurang. Selain itu, motivasi karyawan yang lain bekerja di Mata Hati *Coffee Shop* hanya untuk mencari pengalaman. Sedangkan budaya organisasi memiliki persentase 15% yang artinya budaya organisasi yang diterapkan di Mata Hati *Coffee Shop* berpengaruh terhadap kelangsungan kerja karyawan. namun, ada beberapa budaya organisasi yang ada di Mata Hati *Coffee Shop* merugikan karyawan lain seperti: karyawan yang datang terlambat dan suka main hp sendiri waktu jam kerja. Hal ini sudah dianggap hal yang biasa.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Djatola, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Penelitian serupa dilakukan oleh (Kadeni, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. RSO Tulungagung. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sultan, 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Unggul Kupang. Namun, hasil berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dinarwati, 2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pemerintahan Daerah Provinsi Gorontalo.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Mata Hati *Coffee Shop* dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*".

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dan berjenis non eksperimen. Penelitian ini berusaha untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*. Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability Sampling* yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan Mata Hati *Coffee Shop*. Dimana responden mengisi kuesioner atau angket dengan alternatif pilihan jawaban yang sudah disediakan. Kemudian hasil jawaban responden diberikan skor sesuai dengan skor yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perhitungan skala likert. Model regresi yang digunakan yaitu regresi linier berganda, karena dalam penelitian ini terdiri 3 variabel independent yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi

**Tabel 1.** Indikator Setiap Variabel

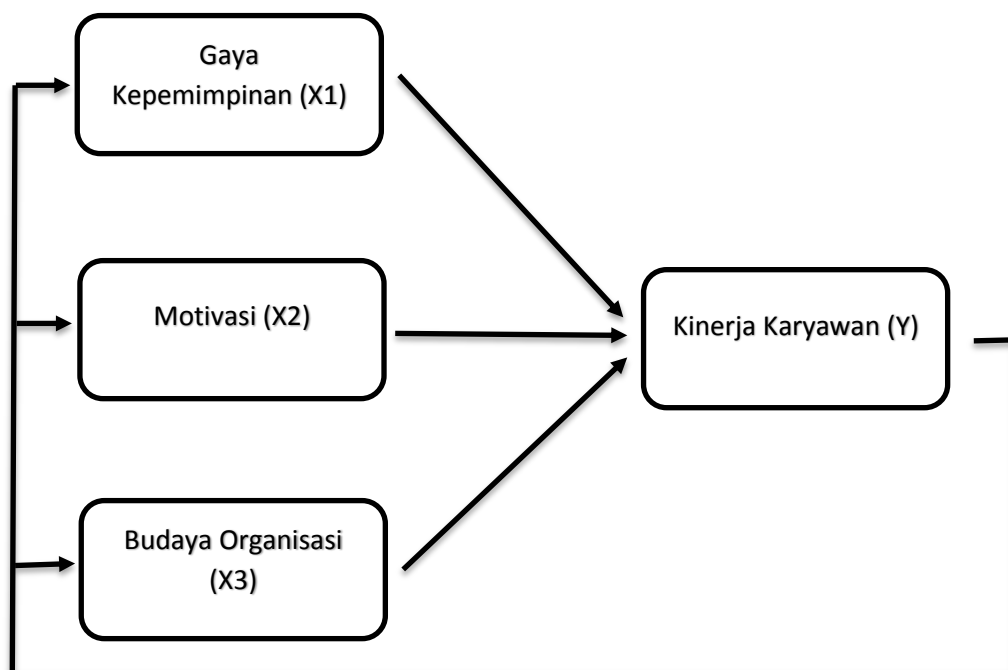
No	Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemampuan mengambil Keputusan, merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan tang menurutnya pilihan yang paling tepat.</li><li>2. Kemampuan memotivasi, merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.</li><li>3. Kemampuan berkomunikasi, merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau intruksi kepada bawahannya.</li><li>4. Kepemimpinan yang partisipasif, merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam menyampaikan gagasan, pengambilan Keputusan.</li></ol>
2	Motivasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kebutuhan fisik, merupakan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapatkan di lingkungan kerja.</li><li>2. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan, merupakan hal yang akan dijadikan acuan untuk mencapai suatu yang ingin dicapai.</li><li>3. Tanggungjawab, merupakan kesigapan bawahan dalam menerima segala resiko atas apa yang telah dikerjakan di dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.</li><li>4. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan pada bidang yang dikerjakan.</li></ol>
3	Budaya Organisasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pemberian penghargaan, merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai taret yang telah diberikan dengan tepat waktu.</li><li>2. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang harus dijalankan.</li><li>3. Komunikasi, merupakan kunci utama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan selalu melakukan komunikasi dengan antar karyawan untuk menjaga kekompakan.</li><li>4. Pelatihan dan pengembangan, merupakan suatu bentuk kegiatan</li></ol>

yang disediakan bawahan untuk menunjang kemampuan karyawan sehingga dapat lebih mendalami pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

- 4 Kinerja Karyawan (Y)
1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, adalah ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target yang diberikan oleh Perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
  2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, merupakan kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi serta mampu membuat Solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.
  3. Kecekatan mental, dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh atasan dan karyawan mampu untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
  4. Kedisiplinan waktu dan absen, kemampuan karyawan dalam memenejemen waktu sebaik-baiknya.

Sumber: Referensi (2024)

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

Sumber: data diolah (2024)

Pada **Gambar 1.** Kerangka Penelitian, didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Setelah dilakukan pengumpulan data dari hasil kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden akan dilakukan analisis data. Analisis data yang dilakukan terdiri dari: uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis (Uji t, uji F, Uji koefisien determinasi).

### **HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*

H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*

H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*

H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*

### **HASIL**

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

No	Membandingkan nilai r			Membandingkan nilai signifikan		
	r Hitung	r Tabel	Ket	Nilai Sig.	Nilai $\alpha$	Ket
1	0,750	0,443	VALID	0	0,05	VALID
2	0,593	0,443	VALID	0,006	0,05	VALID
3	0,720	0,443	VALID	0	0,05	VALID
4	0,693	0,443	VALID	0,001	0,05	VALID
5	0,626	0,443	VALID	0,003	0,05	VALID
6	0,714	0,443	VALID	0	0,05	VALID
7	0,747	0,443	VALID	0	0,05	VALID
8	0,885	0,443	VALID	0	0,05	VALID
9	0,861	0,443	VALID	0	0,05	VALID
10	0,894	0,443	VALID	0	0,05	VALID
11	0,765	0,443	VALID	0	0,05	VALID
12	0,874	0,443	VALID	0	0,05	VALID
13	0,805	0,443	VALID	0	0,05	VALID
14	0,879	0,443	VALID	0	0,05	VALID
15	0,789	0,443	VALID	0	0,05	VALID

16	0,832	0,443	VALID	0	0,05	VALID
17	0,703	0,443	VALID	0,001	0,05	VALID
18	0,898	0,443	VALID	0	0,05	VALID
19	0,832	0,443	VALID	0	0,05	VALID
20	0,842	0,443	VALID	0	0,05	VALID

Sumber: data diolah (2024)

Uji validitas dilakukan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah item pernyataan setiap variabel sebanyak 20 pernyataan. Hasil yang diperoleh bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,443). Dimana syarat bahwa item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,968	$>$ 0,60	Reliebel
Motivasi (X2)	0,939	$>$ 0,60	Reliebel
Budaya Organisasi (X3)	0,949	$>$ 0,60	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	$>$ 0,60	Reliebel

Sumber: data diolah (2024)

Pada **tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas, menunjukkan bahwa pada setiap variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $>$  0,60. Dimana sebuah instrument dinyatakan reliebel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Maka, dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada setiap variabel dinyatakan reliebel.

### Uji Normalitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89006513
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.610
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.850</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2024)

Pada **table 3**. Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Dalam uji normalitas, suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,5. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Uji Linieritas**

**Table 5.** Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Linierity</i>	Sig.	<i>Deviation from linierity</i>	Sig.	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	0,000	< 0,05	0,276	> 0,05	Linier
<b>Motivasi (X2)</b>	0,000	< 0,05	0,099	> 0,05	Linier
<b>Budaya Organisasi (X3)</b>	0,000	< 0,05	0,197	> 0,05	Linier

Sumber: data diolah (2024)

Pada **tabel 4**. Hasil Uji Linieritas, menunjukkan bahwa pada setiap variabel diperoleh nilai *linierity* < 0,05 dan *deviation from linierity* > 0,05. Pada uji linieritas data akan dinyatakan lolos dalam syarat uji linieritas apabila nilai *linierity* < 0,05 dan *deviation from linierity* > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji linieritas pada penelitian ini dinyatakan lolos dan linier.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.451	7.597		.718	.476		
1 Gaya Kepemimpinan	.165	.071	.210	2.318	.025	.732	1.366
Motivasi	.548	.116	.531	4.732	.000	.478	2.092
Budaya Organisasi	.236	.117	.238	2.025	.048	.436	2.295

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Uji Multikolonieritas (2024)

Pada **tabel 5**. Hasil uji multikolonieritas, menunjukkan bahwa pada setiap variabel independent diperoleh nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dimana dalam uji Multikolonieritas data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolonieritas dengan syarat nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Jadi, dari hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.



**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.898	4.632		1.489	.143
	Gaya Kepemimpinan	-.052	.043	-.198	-1.193	<b>.239</b>
	Motivasi	.007	.071	.019	.095	<b>.925</b>
	Budaya Organisasi	.000	.071	-.002	-.007	<b>.994</b>

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Uji Heteroskedastisitas (2024)

Pada **tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pada setiap variabel independent diperoleh nilai sig. > 0,05. Dimana dalam uji heteroskedastisitas data yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas dengan syarat nilai sig. > 0,05. Jadi dapat disimpulkan dari data diatas setiap variabelnya tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8.** Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>5.451</b>	7.597		.718	.476
	Gaya Kepemimpinan	<b>.165</b>	.071	.210	2.318	.025
	Motivasi	<b>.548</b>	.116	.531	4.732	.000
	Budaya Organisasi	<b>.236</b>	.117	.238	2.025	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Uji Regresi (2024)

Pada tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,451 + 0,165X_1 + 0,548X_2 + 0,236X_3$$

Penjelasan:

- (a) merupakan nilai konstanta sebesar 5,451 menyatakan bahwa jika variabel independent sebesar 0 (nol). Maka nilai variabel dependent sebesar 5,451.
- (b<sub>1</sub>) berarti koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu 0,165. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan asumsi variabel lain yaitu motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3) bernilai tetap. Maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar yaitu 0,165.
- (b<sub>2</sub>) berarti koefisien regresi dari variabel motivasi (X2) yaitu 0,548. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu variabel variabel motivasi (X2) dengan asumsi variabel lain yaitu gaya

kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) bernilai tetap. Maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,548.

- d. ( $b_3$ ) berarti koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X3) yaitu 0,236. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu variabel budaya organisasi (X3) dengan asumsi variabel lain Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) bernilai tetap. Maka hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,236.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 9.** Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.451	7.597		.718	.476
	Gaya Kepemimpinan	.165	.071	.210	<b>2.318</b>	<b>.025</b>
	Motivasi	.548	.116	.531	<b>4.732</b>	<b>.000</b>
	Budaya Organisasi	.236	.117	.238	<b>2.025</b>	<b>.048</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Uji t (2024)

Terdapat kriteria pengambilan keputusan yang ditentukan yaitu:

- $H_a^1$  : terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0^1$  ditolak dan  $H_a^1$  diterima.
- $H_a^2$  : terdapat pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0^2$  ditolak dan  $H_a^2$  diterima.
- $H_a^3$  : terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0^3$  ditolak dan  $H_a^3$  diterima.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan berpengaruh signifikan
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan

Selanjutnya dilakukan perhitungan penentuan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dan N sebesar 52, diperoleh  $t_{tabel} = (a/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 52-3-1) = (0,025 : 48) = 2,010$ . Dari **tabel 8**. Hasil Uji t menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,318)  $> t_{tabel}$  (2,010) dan nilai sig. 0,025  $< 0,05$ . Variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,732)  $> t_{tabel}$  (2,010) dan nilai sig. 0,000  $< 0,05$ . Variabel Budaya Organisasi (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,025)  $> t_{tabel}$  (2,010) dan nilai sig. 0,048  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 10.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1901.218	3	633.739	<b>39.416</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	771.763	48	16.078		
	Total	2672.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Uji F (2024)

Terdapat beberapa kriteria dalam pengambilan Keputusan yaitu:

- $H_a^4$  : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0^4$  ditolak dan  $H_a^4$  diterima.
- Jika nilai sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan
- Jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Selanjutnya, dilakukan perhitungan untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 dan  $N = 52$ . Maka diperoleh  $F_{tabel} = k : (n-k) = 3 : (52-3) = 3 : 49 = 2,794$ . Dari **tabel 9**. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (39,416) > F_{tabel} (2,794)$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	<b>.693</b>	4.010

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Uji koefisien determinasi (2024)

Pada **tabel 10**. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dimana determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang dilihat pada nilai *Adjusted R Square*. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square*  $0,693 \times 100\% = 69,3\%$  yang artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan budayar organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3%. Sedangkan sisanya senesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Yukl, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BMKG Kota Batam.

### **Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil uji t pada variabel motivasi (X2) yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Robbins dan Judge, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadeni, 2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. RSO Tulungagung.

### **Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X3) yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hofstede, G. & Minkov, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Patadungan & Maming, 2022) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Makassar.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Angelia et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpi Adam Malik Medan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan didapatkan Kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Artinya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan baik. Karyawan merasa sangat puas dengan

gaya kepemimpinan yang diterapkan di Mata Hati. Sehingga para karyawan betah dan nyaman untuk bekerja di Mata Hati *Coffee Shop*.

Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Artinya, jika motivasi kerja yang dimiliki tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik. Karyawan memiliki motivasi dalam bekerja baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar. Sehingga membuat karyawan Mata Hati *Coffee Shop* dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Artinya, jika budaya organisasi yang diterapkan di Mata Hati baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik juga. Bagaimanapun juga lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mata Hati *Coffee Shop*. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik, adanya motivasi yang dimiliki secara internal maupun eksternal, dan budaya organisasi yang terdapat di lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Mata Hati *Coffee Shop*.

#### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan atau mengkaji variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, kompensasi, dan kualitas lingkungan kerja.

#### **REFERENSI**

- Angelia, C. O., Luck, J. B., Naidu, S. K., Ginting, R. M., & Ketaren, T. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Alfa Scorpi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1346–1357. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Dinarwati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 18–24. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>
- 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>
- Hofstede, G. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third Edition*. McGraw Hill Professional.
- Kadeni. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- Patadungan, H., & Maming, R. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Walikota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 440–455. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i2.2642>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Robbins dan Judge. (2019). *Organizational Behavior* (18th, berilu ed.). Pearson.
- Sultan, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4103–4115. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Triani, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Yukl, G. (2016). Leadership in Organizations. *Leadership in Organizations*, 1–20. <https://doi.org/10.4324/9781315695792>