

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan : G-Park Cafe

Jenis Perusahaan : F&B

Nama founder : Muhammad Alex Amrullah

Alamat Perusahaan : Jl. Kyai H. Syafi'i No.69-70, Dahanrejo, Kec.
Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151

Pada Awalnya Pendiri G-PARK Berfikir tentang usaha yang humanis, saling menguntungkan antara Penjual dan pembeli juga selaras dengan hobynya. Founder berfikir tentang cara Rosulullah Berdagang. Yang mana Pembeli selalu merasa diuntungkan dengan apa yang mereka beli. Hal ini juga selaras dengan Esesnsi Nilai Perdagangan yang wajib memikirkan Nilai Benefit diikuti dengan kegemaran sang pemilik yaitu nongkrong. Pada 23 februari 2018 awal mendirikan usaha ini founder memberi nama REST AREA cafe yang di bangun di jl. Raya betoyo,manyar,gresik. Berdirinya usaha ini dikarenakan pemilik mempunyai hobby yang selaras dengan usaha kopi yang dia geluti dia juga menemukan peluang akan dominasi kopi instan di gresik yang belum tentu enak dan sehat, mulai dari itu pemilik belajar berbagai teknik, dan mengolah kopi di internet maupun diskusi dengan penggelut kopi yang sudah berpengalaman di bidangnya.

Kemudian dengan berjalannya waktu cafe tersebut beroperasi omset yang dia peroleh sangat melejit. Dengan pengalaman dan omset yang diperoleh, pada 7 agustus 2019 sang pemilik membulatkan tekat untuk mendirikan 2 cabang sekaligus yang dia bangun di malang dan surabaya. Seiring berjalannya 3 cabang tersebut berkembang pemilik juga terus mengaudit berbagai masalah yang terdapat pada cafe tersebut hasil yang dia peroleh bahwasanya cabang yang berada di malang mengalami kegagalan dalam aspek pemasarannya. Selang beberapa bulan maraknya pandemi

covid 19 banyak penurunan pendapatan masyarakat yang menjadikan pola konsumtif berkurang yang berdampak pada penjualan usaha cafe. Pemilik pun menutup 2 cabang di surabaya dan malang juga memindahkan lokasi cafe cabang gresik ke tempat yang strategis pada kawasan perumahan pondok permata suci gresik dengan alasan efisiensi waktu, karyawan, dan budget sewa lokasi cafe.

Pada cafe hasil merger antara 3 cabang ini terletak di jl. Kyai h. Syafi'i no 69-70 dahan rejo kecamatan kebomas kabupaten gresik. area tersebut terletak sangat strategis karena diapit dengan 2 perumahan dan dekat dengan pusat kota, cafe ini berganti nama menjadi G-park cafe yang memiliki lahan seluas 2 hektare, lahan tersebut awalnya adalah kawasan tambak yang di dekorasi dengan cantik dengan nuansa pedesaan asri dengan konsep mengapung di atas tambak dengan mayoritas material bangunannya menggunakan kayu kayuan dan bambu. Di cafe ini terdapat 7 tenant dengan cafe sebagai induk dari tenant tenant di tempat ini diikuti tenant makanan, tenant minuman kekinian dengan system take away seperti es degan, alpukat kocok, es teh kekinian. Juga terdapat cuci mobil dan area pemancingan sebagai fasilitas pendukung.

2. Visi dan Misi

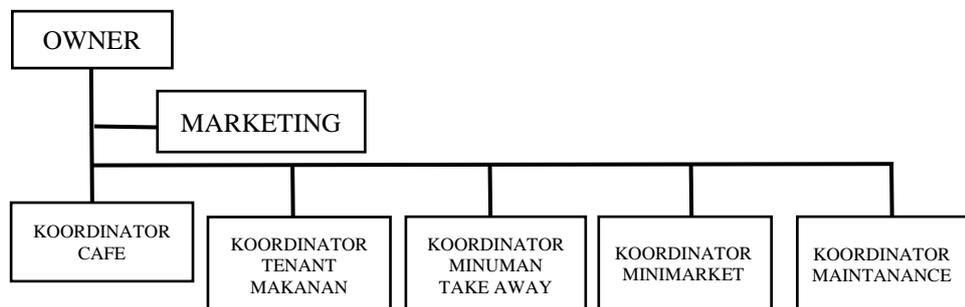
1. G-Park Memiliki Visi Rahmatan Lil'alam.
2. G-park memiliki misi memberikan nilai manfaat terhadap setiap transaksi yang dilakukannya.

3. Struktur Perusahaan

Owner G-Park cafe memberikan mandat kepada koordinator di setiap bagian dengan tugas yang berbeda-beda di setiap bagian dalam menjalankannya. Dalam setiap koordinator tersebut selanjutnya di turunkan berbagai tugas yang di kepalai oleh koordinator seperti bagian tenaga ahli

dalam setiap bidangnya. Adapun bagan struktur organisasi dalam cafe tersebut sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur G-Park Cafe Gresik



Sumber : Owner G-Park Cafe Gresik

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan penjelasan karakteristik para responden yang ada di G-park cafe. Hal tersebut berguna untuk mengetahui identitas dari responden penelitian ini. Dan dalam penelitian ini, jumlah kuisisioner yang di sebarakan sebanyak 32 responden. Dari kuisisioner tersebut diperoleh gambaran karakteristik dari masing-masing responden. Berikut data yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	19	59,4%
Perempuan	13	40,6%
Jumlah	32	100,0%

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Pada penelitian ini jumlah respondennya sebanyak 32 dapat dilihat pada tabel 4.1 . Yang sekaligus menunjukkan responden yang paling banyak yakni responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 59,4% dan sisanya yaitu responden dengan jenis kelamin 13 orang atau sebesar 40,6%. dari gambaran tersebut dapat diketahui jenis kelamin yang lebih dominan adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki

b. Usia Responden

usia pada penelitian ini terdapat gambaran keterkaitan pada karakteristik responden biasanya pada pengalaman dan tanggung jawab

setiap individu pada lingkungan kerja. Berikut tabulasi data karakteristik usia pada penelitian ini :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang usia	Jumlah Responden	Presentase
< 20	8	25,0%
21-25	16	50,0%
26-30	7	21,9%
31-40	1	3,1%
Jumlah	32	100,0%

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa mayoritas responden berusia 21-25 berjumlah 16 orang dengan presentase 50% sedangkan, usia <20 sebanyak 8 orang dengan presentase 25,0%, usia 26.-30 sebanyak 7 orang yang presentasinya sebesar 21,9% , usia 31-40 berjumlah 1 orang atau 3,1%, dengan demikian dapat terlihat bahwa usia 21-25 mendominasi pada objek penelitian ini. Hal ini dikarenakan semangat kerja usia 21-25 lebih tinggi karena usia tersebut merupakan usia produktif.

C. Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan kinerja individu karena ini bersangkutan dengan pengalaman dan pemahaman individu akan budaya yang ada pada tempat kerja. Berikut tabulasi data masa kerja pada penelitian ini :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	14	43,8%
1-3 tahun	15	46,9%
4 tahun	3	9,4%
Jumlah	32	100,0%

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa masa kerja dengan lama waktu kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang atau 43,8%, sedangkan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang atau 46,9%, dan masa kerja 4 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 9,4%, data tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1-3 Tahun mendominasi pada cafe tersebut.

D. Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan keterkaitan dengan penyesuaian beban tugas dalam suatu organisasi. Berikut tabulasi data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Responden
SD	4	43,8%
SMP	9	28,1%
SMA	18	56,3%
DIPLOMA/AKADEMIA	1	3,1%
Jumlah	32	100,0%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.4 mayoritas pekerja dengan latar belakang pendidikan SMA dengan jumlah 18 orang atau 56,3%, sedangkan pekerja dengan pendidikan paling sedikit adalah Diploma/akademia yaitu dengan jumlah 1 orang atau 3,1%. dan yang lainnya yaitu SMP dengan jumlah 9 orang atau 28,1%, pendidikan terakhir SD sebanyak 4 orang atau 43,8%.

5. Jawaban Responden

Berdasarkan observasi di objek penelitian diperoleh data melalui pembagian kuisioner dengan skala likert kepada seluruh responden yang berjumlah 32 orang. Bahwa jawaban responden terhadap variable independen gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), dan variable dependen kinerja karyawan (Y). Adapun jawaban responden atas setiap pernyataan dalam kuisioner antara lain sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada penelitian ini variable gaya kepemimpinan memiliki 10 indikator, dan disebarkan kepada 32 responden. Dan hasilnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 5
Deskripsi Jawaban Responden Variable Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS	
		1		2		3		4		5	
Kecerdasan											
1	Pimpinan memiliki kecerdasan intelektual dalam	0	0%	0	0%	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%

	perencanaan guna memecahkan masalah yang terjadi											
Kedewasaan												
2	Pimpinan banyak memberikan teladan kepada karyawannya, salah satunya dalam pengambilan keputusan	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%	
Motivasi diri dan dorongan berprestasi												
3	Pimpinan memberikan contoh dalam bekerja terhadap karyawannya	0	0%	0	0%	0	0%	20	62,5%	12	37,5%	
Sikap-sikap hubungan manusiawi												
4	Dalam memberikan arahan pimpinan tidak memerintah dengan tekanan atau paksaan	0	0%	0	0%	0	0%	20	62,5%	12	37,5%	
Memiliki pengaruh yang kuat												
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan dengan ketat atas orientasi kerja karyawan	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	16	50,0%	12	37,5%	
Memiliki kedudukan atau jabatan												
6	Pimpinan mendelegasikan tugas kepada karyawan dengan tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	0	0%	0	0%	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%	
Memiliki sifat tertentu												
7	Pimpinan melakukan briefing setiap terjadi perubahan pada karyawannya	0	0%	0	0%	3	9,4%	18	56,3%	11	34,4%	
Memiliki pola hubungan yang baik												
8	Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya	0	0%	0	0%	3	9,4%	15	46,9%	14	43,8%	
Mampu berinteraksi												
9	Pimpinan memberikan	0	0%	0	0%	2	6,3%	17	53,1%	13	40,6%	

	intruksi yang jelas										
Mampu memberdayakan											
10	Pimpinan memahami potensi masing-masing karyawan	0	0%	0	0%	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui tanggapan responden pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) pada pernyataan pada (X1₁) mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan skor masing-masing 15 responden atau 46,9% dan 16 responden atau 50,0% sisanya 1 responden atau 3,1% menjawab netral. Yang artinya pimpinan mereka memiliki kecerdasan intelektual guna memecahkan masalah dalam perusahaan dengan baik. Pada pernyataan (X1₂) menunjukkan bahwa dalam mengambil keputusan pimpinan bisa menjadi teladan bagi mereka dengan jumlah 19 responden atau 59,4% menjawab setuju dan 12 responden atau 37,5% menjawab sangat setuju meskipun ada 1 responden atau 3,1% yang menjawab netral. Pada pernyataan (X1₃) para responden menyatakan setuju dengan jumlah 20 responden atau 62,5% dan 12 responden atau 37,5% menjawab sangat setuju. hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mereka banyak memberikan contoh pada saat jam kerja.pada pernyataan (X1₄) dalam memberikan arahan pimpinan tidak memerintah dengan tekanan dan arahan, mayoritas menyatakan setuju dengan jumlah 20 responden atau 62,5% dan 12 responden atau 37,5% menjawab sangat setuju. Kemudian pada pernyataan (X1₅) jawaban setuju mendominasi dengan jumlah 16 responden atau 50,0% , 12 responden atau 37,5% menjawab sangat setuju, Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan dengan ketat atas orientasi karyawannya meskipun 3 responden atau 9,4% menjawab netral dan 1 responden atau 3,1% menjawab tidak setuju. Pada pernyataan (X1₆) pimpinan mendelegasikan tugas kepada karyawan dengan tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. Pada pernyataan ini mayoritas menjawab setuju dengan jumlah 16 responden atau 50,0%, 15 responden atau 46,9% menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau 3,1%

menyatakan netral. Dan pada pernyataan (X1₇) pimpinan melakukan briefing setiap terjadi perubahan pada karyawannya. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 18 responden atau 56,3% , 11 responden atau 34,4% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 9,4% menyatakan netral. Pernyataan (X1₈) mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah masing-masing 15 responden atau 46,9% dan 14 responden atau 43,8% hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya walaupun 3 responden atau 9,4% menjawab netral. Pada Pernyataan (X1₉) pimpinan memberikan intruksi yang jelas dengan mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 17 responden atau 53,1%, 13 responden atau 40,6% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 6,3% menjawab netral. Dan pada pernyataan (X1₁₀) jawaban setuju mendominasi dengan jumlah 16 responden atau 50,0% dan sangat setuju berjumlah 15 responden atau 46,9%. hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mereka dapat memahami potensi pada masing-masing karyawannya. Walaupun 1 responden atau 3,1% menjawab netral.

b. Motivasi

variable motivasi pada penelitian ini memiliki 3 indikator dan diukur dengan kuisioner dengan jumlah 9 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Deskripsi Jawaban Responden Variable Motivasi (X2)

NO	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS	
		1	2	3	4	5					
Achievement											
1	Apakah pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi yang anda capai	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%
2	Pemberian bonus berupa uang tunai maupun non tunai dan penghargaan	0	0%	0	0%	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%

	yang diberikan pemimpin kepada karyawan berprestasi bisa memicu saya untuk termotivasi lebih baik dalam bekerja di masa mendatang											
3	Apakah prestasi yang sudah anda capai saat ini sudah merasa sangat memuaskan	0	0%	0	0%	3	9,4%	15	46,9%	14	43,8%	
Recognition												
4	Manajemen cafe memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai prestasi, memicu saya untuk bekerja lebih baik lagi	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	16	50,0%	12	37,5%	
5	Management cafe memberikan pujian jika saya mampu menjalankan pekerjaan dengan sesuai harapan	0	0%	0	0%	3	9,4%	18	56,3%	11	34,4%	
6	Pemberian bonus atas prestasi yang diraih oleh karyawan memicu saya untuk berkreatifitas dalam bekerja	0	0%	0	0%	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%	
Posibility of Growth												
7	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan untuk saya agar bisa meningkatkan kemampuan skill saya	0	0%	0	0%	0	0%	20	62,5%	12	37,5%	

8	Managemen cafe sering menampung ide kretaif karyawan sehingga memicu saya untuk bekerja dengan baik	0	0%	0	0%	2	6,3%	17	53,1%	13	40,6%
9	Adanya arahan langsung dari atasan, yang bisa meningkatkan potensi bagi saya dalam mengoreksi hasil kerja saya yang kurang optimal	0	0%	0	0%	0	0%	20	62,5%	12	37,5%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil responden variable motivasi (X2) pada pernyataan (X2.1) dari 32 responden mayoritas menyatakan setuju dengan jumlah 19 responden atau 59,4%, 12 responden atau 37,5% menyatakan sangat setuju hal menunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan pencapaian karyawannya. dan 1 responden atau 3,1% menjawab netral. Pada pernyataan (X2.2) pemberian bonus dan penghargaan dari pimpinan memicu karyawan untuk termotivasi kerja lebih baik lagi. Pada pernyataan ini mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 responden atau 50,0% dan 15 responden atau 46,9% menjawab sangat setuju. Pada pernyataan (X2.3) karyawan sudah merasa sangat puas atas prestasi yang sudah capai saat ini. Dengan mayoritas responden menyatakan setuju dan tidak setuju dengan jumlah masing masing 15 responden atau 46,9% dan pernyataan sangat setuju berjumlah 14 responden atau 43,8%, 3 responden atau 9,4% menjawab netral. Pada pernyataan (X2.4) pernyataan setuju mendominasi dengan jumlah 16 responden atau 50,0%, 12 responden atau 37,5% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 9,4% menjawab netral hal ini menunjukkan bahwa pemberian bonus kepada karyawan berprestasi dapat memicu kinerja karyawan lebih baik. Walaupun 1 responden atau 3,1% menjawab tidak setuju. pernyataan pada (X2.5) management cafe memberikan pujian jika karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan sesuai

harapan. Mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 18 responden atau 56,3%, 11 responden atau 34,4% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 9,4% menjawab netral. pada pernyataan (X2,6) pemberian bonus atas prestasi yang diraih karyawan dapat memicu karyawan untuk berkreaitifitas dalam bekerja, dengan mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 16 responden atau 50,0% , 15 responden atau 46,9% menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau 3,1% menyatakan netral. Pada pernyataan (X2,7) pernyataan setuju mendominasi dengan jumlah 20 responden atau 62,5% , 12 responden atau 37,5% menyatakan sangat setuju dapat diketahui bahwa atasan banyak memberikan pelatihan kepada karyawan untuk melatih skill. Pada pernyataan (X2,8) management cafe banyak menampung ide kreatif karyawan sehingga memicu karyawan bekerja lebih baik dengan mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 17 responden atau 53,1% , 13 responden atau 40,6% menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 6,3% menyatakan netral. Pada pernyataan (X2,9) adanya arahan langsung yang diberikan atasan kepada karyawan memicu kinerjanya lebih baik lagi dengan mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 20 responden atau 62,5% dan 12 responden atau 37,5% menyatakan sangat setuju.

c. kinerja karyawan

Pada variable kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki 4 indikator dan diukur dengan menyebar kuisioner dengan jumlah 5 butir pertanyaan kepada responden. berikut hasil tabulasi data dari variable kinerja karyawan :

Tabel 4. 7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS	
		1		2		3		4		5	
Kuantitas											
1	Saya selalu bekerja sesuai target yang telah	0	0%	0	0%	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%

	di tentukan oleh managemen cafe											
Kualitas												
2	Saya sangat disiplin dalam melakukan pekerjaan saya	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%	
3	Saya mampu bekerja dengan hasil yang maksimal secara tepat waktu	0	0%	0	0%	4	12,5%	17	53,1%	11	34,4%	
Jangka Waktu												
4	Saya selalu berinisiatif segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	0%	0	0%	5	15,6%	16	50,0%	11	34,4%	
Kerja Sama												
5	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja saya	0	0%	0	0%	1	3,1%	18	56,3%	13	40,6%	

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variable kinerja karyawan pada pernyataan (Y1₁) karyawan selalu bekerja sesuai target yang telah di tentukan oleh managemen cafe. Responden yang menyatakan setuju mendominasi dengan jumlah 16 responden atau 50,0%, 15 responden atau 46,9% menyatakan setuju, dan 1 responden atau 3,1% menyatakan netral.pada pernyataan (Y1₂) karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaannya, mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 19 responden atau 59,4%, lalu 12 responden atau 37,5% menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau 3,1% menyatakan netral. Pada pernyataan (Y1₃) karyawan dapat bekerja dengan hasil yang maksimal secara tepat waktu. Mayoritas responden menyatakan setuju dengan jumlah 17 responden atau 53,1%, 11 responden atau 34,4% menyatakan sangat setuju dan 4 responden atau 12,5% menyatakan netral. Pada pernyataan (Y1₄) karyawan selalu berinisiatif segera melakukan pekerjaannya.dari pernyataan tersebut mayoritas responden

menyatakan setuju dengan jumlah 16 responden atau 50,0%, 11 responden atau 34,4% menyatakan sangat setuju dan 5 responden atau 15,6% menjawab netral. Pada pernyataan (Y1,5) pernyataan setuju mendominasi dengan jumlah 18 responden atau 56,3% dan 13 responden atau 40,6% menjawab sangat setuju hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan dapat saling menghargai pendapat antar rekan kerja walaupun ada 1 responden atau 3,1% yang menjawab netral.

B. Hasil Analisis dan Pengolahan Data

1. Uji Validitas

pada setiap penelitian yang menggunakan kuisioner maka perlu dilakukan pengukuran uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam suatu kuisioner guna mengetahui sah atau tidak dari indikator yang ada dalam kuisioner dari setiap butir variabel.

Uji validitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan yang ada di angket atau kuisioner tersebut bisa dinyatakan valid begitupun sebaliknya. Dan cara yang kedua yaitu dengan membandingkan nilai Significant (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Jika nilai significant (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan yang ada pada kuisioner bisa dinyatakan valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson correlation	R_{table} 5%	Significant 2 tailed	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	GK.1	0,770**	0,369	0,000	Valid
	GK.2	0,778**	0,369	0,000	Valid
	GK.3	0,807**	0,369	0,000	Valid
	GK.4	0,618**	0,369	0,000	Valid
	GK.5	0,661**	0,369	0,000	Valid
	GK.6	0,756**	0,369	0,000	Valid
	GK.7	0,653**	0,369	0,000	Valid
	GK.8	0,721**	0,369	0,000	Valid

	GK.9	0,706**	0,369	0,000	Valid
	GK.10	0,674**	0,369	0,000	Valid
Motivasi (X2)	M.1	0,783**	0,369	0,000	Valid
	M.2	0,736**	0,369	0,000	Valid
	M.3	0,707**	0,369	0,000	Valid
	M.4	0,666**	0,369	0,000	Valid
	M.5	0,678**	0,369	0,000	Valid
	M.6	0,705**	0,369	0,000	Valid
	M.7	0,814**	0,369	0,000	Valid
	M.8	0,724**	0,369	0,000	Valid
	M.9	0,586**	0,369	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,885**	0,369	0,000	Valid
	Y.2	0,764**	0,369	0,000	Valid
	Y.3	0,836**	0,369	0,000	Valid
	Y.4	0,806**	0,369	0,000	Valid
	Y.5	0,787**	0,369	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui hasil uji validitas dari variabel Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Dan kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan r_{tabel} dibandingkan dengan r_{hitung} maka dapat dikatakan seluruh butir pernyataan dalam angket bisa dinyatakan Valid. karena r_{hitung} dari seluruh butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} , dengan acuan significant 5% dan r_{tabel} sebesar 0,369. Maka selanjutnya pernyataan kuisisioner dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukannya uji validitas maka selanjutnya menggunakan uji reliabilitas guna untuk menguji konsistensi dalam setiap butir pernyataan suatu angket atau kuisisioner. Sehingga kuisisioner tersebut bisa dipercaya kebenarannya walaupun penelitian tersebut digunakan secara terus menerus. Uji reliabilitas ini juga berguna untuk mengetahui semua item kuisisioner terbebas dari kesalahan.

Dalam uji validitas dasar keputusan yang digunakan berpedoman pada paten yang sudah ditentukan oleh para ahli dengan mengacu pada nilai

cronbachs alpha sebesar 0,60. Jika cronbachs alpha lebih besar dari 0,60 maka bisa dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	Cronbachs Alpha	N of Item	Batas Reliabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,889	10	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,872	9	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,871	5	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 25 pada variable Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja dapat dinyatakan handal atau dapat dipercaya karena dapat diketahui hasilnya menunjukkan nilai cronbachs alpha lebih besar dari standart reliabel (0,60). dengan masing masing hasil uji validitas dari nilai crochbachs alpha variable gaya kepemimpinan sebesar 0,889, motivasi sebesar 0,872 dan 0,871 pada variable kinerja dari besaran cronbachs alpha tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

secara umum uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidak dan mengetahui apakah ada variabel residual yang berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi.

Pada penelitian ini menggunakan uji statistik kolmogorov-smirnov dalam pengujian uji normalitas. Dapat diketahui hasil uji kolmogorov-smirnov dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44637315
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,086
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymptotic Significance (2-tailed)		,182 ^c

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil dari uji statistic kolomogorov-smirnov dengan nilai 0,130 serta signifikansi sebesar 0,182 yang artinya lebih besar dari 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa hasil dari test statistic one sample kolomogorov-smirnov dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

uji linieritas merupakan syarat sebelum melakukan analisis linier dan uji linier digunakan untuk mengetahui variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependent (Y) tersebut mempunyai hubungan yang linier atau sebaliknya. Seharusnya korelasi yang baik adalah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Cara untuk dasar untuk pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah dengan membandingkan antara Deviation from linearity sign dengan 0,05. Jika lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan linieritas.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linieritas

Variable	Sign	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan → kinerja karyawan	0,997	0,05	Sign>alpha	Linear
Motivasi → kinerja karyawan	0,14	0,05	Sign>alpha	linear

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hubungan seluruh hubungan variable bebas atau independent sebesar 0,997 dengan variable terikat dependent sebesar 0,14 hal ini menunjukkan bahwa nilai sign. Deviation from linearity yang lebih besar dari 0,05. Maka semua variable independent berhubungan linier.

c. Uji Multikolinearitas

uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji hubungan interkorelasi sesama variable independent. Pada analisis berganda uji multikolinieritas adalah bagian dari uji asumsi klasik. Yang berguna untuk mengetahui adanya korelasi atau masalah multikolinieritas. Dengan cara membandingkan antara nilai tolerance dengan 0,10 jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas, dan dapat juga membandingkan antara nilai VIF atau variance in factor dengan 0,10 jika nilai VIF lebih besar maka terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12
hasil uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas			
Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,988	1,012
	Motivasi	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Tolerance variable gaya kepemimpinan sebesar 0,988 dan nilai Tolerance variable motivasi sebesar 0,988. Dan dari seluruh variabel independent tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas .selanjutnya nilai VIF gaya kepemimpinan sebesar 1,012 dan nilai VIF motivasi sebesar 1,012. hal tersebut juga menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini karena nilai VIF lebih kecil dari 0,10.

d. uji heteroskedastisitas

pada uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji pada model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser sebagai acuan atau pedoman cara untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Dengan cara jika nilai sign lebih besar dari 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi begitupun sebaliknya jika nilai sign. Lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. 13
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,468	2,584		1,342	,190
	Gaya Kepemimpinan	-,026	,044	-,108	-,585	,563
	Motivasi	-,034	,049	-,125	-,680	,502

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui pada variable gaya kepemimpinan nilai sig. Sebesar 0,563 lebih besar dari 0,05. Yang artinya tidak menunjukkan terjadi heteroskedastisitas. Dan pada variable motivasi nilai sig, sebesar 0,502 lebih besar dari 0,05 hal itu juga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulannya pada seluruh variable pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sebagai cara untuk memecahkan masalah. Pada analisis regresi berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS Version 25. Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dua variabel independent X atau lebih terhadap variabel dependen Y yang dinyatakan dalam bentuk regresi. Hasil analisis selengkapnya dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,086	3,774		-,818	,420
	Gaya Kepemimpinan	,115	,065	,195	1,774	,087
	Motivasi	,502	,072	,764	6,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4,14 dapat diketahui susunan persamaan seperti dibawah ini :

$$Y = - 3,086 + 0,115X_1 - 0,502X_2$$

Artinya dari model persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

α = Nilai konstanta dari Unstandardized Coeffecient. Dalam analisis ini nilainya sebesar -3,086. Yang bertanda negatif artinya Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) yang bernilai 0 atau mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah -3,086.

β_1 = Nilai koefesien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,115 yang memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,115 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang searah.

β_2 = Nilai koefesien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,502 yang memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan jika Motivasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,502 dengan asumsi variabel independen lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif artinya variabel Motivasi dan variabel Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh searah.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

uji t bertujuan untuk mengetahui hubungan parsial berpengaruh terhadap variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel jika nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau H₀ di tolak begitupun sebaliknya. Dan dengan cara kedua membandingkan t hitung dengan t tabel, jika t hitung lebih besar maka terdapat hubungan parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dengan begitu maka dinyatakan H₀ ditolak.

Tabel 4. 15

**Uji T_{test}
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,086	3,774		-,818	,420
	Gaya Kepemimpinan	,115	,065	,195	1,774	,087
	Motivasi	,502	,072	,764	6,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 maka terdapat hasil pengujian pada variabel variabel yang dijelaskan sebagai berikut ini :

- a. pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,774 yang artinya lebih kecil dari t tabel sebesar 2,042 atau nilai sig sebesar 0,087 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa H₀ di terima dan H_a di tolak atau variabel gaya kepemimpinan pada cafe gpark tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. pada variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,960 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel atau nilai sig. Sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima atau variabel motivasi (X_2) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan G-park cafe gresik.

b. Uji F

uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh seberapa besar variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dengan cara melihat dalam tabel ANOVA lalu membandingkan sig. Dengan 0,5 jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya. atau dengan cara perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel jika Fhitung lebih besar dari Ftabel maka H_0 ditolak. Berikut hasil dari uji F: F tabel

Tabel 4. 16
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	123,023	2	61,512	27,506	,000 ^b
	Residual	64,852	29	2,236		
	Total	187,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Motivasi, Gaya Kepemimpinan...

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dari hasil uji F dengan Fhitung sebesar 27,506 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang artinya fhitung lebih besar dari ftabel yang sebesar 3,32 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05 dengan arti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui besaran kontribusi pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Semakin besar R^2 suatu variable bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variable tidak bebas, dan variable bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas

Dalam hal ini kita mengacu pada nilai R^2 yang terdapat pada hasil analisis regresi linier berganda, yakni pada tabel “ model summary” berikut:

Tabel 4. 17
Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,631	1,49542

a. Predictors: (constant) Motivasi, Gaya Kepemimpinan...

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS 25 pada tabel 4.17 diketahui nilai koefisiensi determinasi adalah sebesar 0,655. Dan R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,809 \times 0,809 = 0,655$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,655 atau sama dengan 65,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) Dan Variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Sebesar 65,5% sedangkan sisanya ($100 - 65,5\% = 25,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti maka pada bab bagian ini penulis akan menjelaskan dengan rinci. Berikut hasil pembahasan pada setiap hipotesis variable pada penelitian ini :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada G-Park Cafe Gresik

Menurut davis dalam buku Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhinya. (Handoko & T, 2003)

Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri dalam memimpin jalannya perusahaan. Perbedaan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tentang bagaimana partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku seorang pemimpin dalam menunjukkan kemampuannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dikarenakan kinerja karyawan tidak terlalu memperhatikan Gaya Kepemimpinan tetapi lebih cenderung melihat variable lain yaitu motivasi. hal ini karena karyawan tidak terlalu memperhatikan dorongan pemicu dari luar diri mereka dalam meningkatkan kinerjanya namun lebih cenderung kepada kesadaran dari diri mereka sendiri dan juga Hal ini dikarenakan oleh faktor pada kualitas pemahaman dari seorang karyawan dalam menangkap atau mencerna dari apa yang di sampaikan oleh pimpinannya sehingga banyak terjadi logical fallacys atau kesalahan dalam menangkap apa yang disampaikan pimpinannya.

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang selaras dengan penurunan kinerja karyawan dengan stimulus guna meningkatkan kesadaran dalam diri setiap karyawan sehingga dapat mempermudah menuju keberhasilan yang di harapkan perusahaan . Maka dari itu penelitian ini sejalan dengan penelitian dan diperkuat oleh yang telah di lakukan oleh (Aziz & dwi putra, 2022) pada jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaannya dan penelelitian dari (Saputri & Andayani, 2018). Dari penelitian yang sudah dilakukan penelitian sebelumnya tersebut mendukung penelitian ini bahwasanya Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di G-Park Cafe Gresik

Pada hasil data hasil perhitungan hipotesis dengan uji parsial mendapatkan hasil bahwasanya motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan G-Park Cafe Gresik hal tersebut membuktikan bahwasanya hipotesis kedua diterima. Dan dapat diketahui jika motivasi dalam diri masing-masing karyawan G-Park meningkat maka berdampak pada kinerja karyawan meningkat juga.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Supriyanto, 2021) yang ditulis pada jurnal manajemen kompeten. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Handani & Adnyani, 2018) pada jurnal manajemen dan

bisnis. dengan hasil penelitian bahwasanya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut teori frederick herzberg atau teori motivasi dua faktor adalah faktor motivasional dan faktor hieGINE. Faktor motivasional merupakan hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Selanjutnya faktor hieGINE merupakan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.tersebut menunjukkan hasil bahwa

Dari hasil penelitian dan kondisi di objek penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pada karyawan G-Park cafe gresik. Pada nyata nya bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. karena jika karyawan tidak mempunyai pemicu pada diri mereka maka tidak akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Pada objek penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung membutuhkan motivasi dari dalam diri mereka. Kesadaran diri dapat memaksimalkan kinerja agar lebih baik. Dengan demikian seluruh elemen dalam perusahaan mempertahankan keharmonisan dalam lingkungan kerja sehingga dapat terciptanya kinerja yang optimal

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan G-Park Cafe Gresik

Berdasarkan hasil data perhitungan uji F (Simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di G-Park cafe gresik.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di G-Park cafe gresik. Hasil tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena penting bagi karyawan untuk mendapatkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik. hal ini akan berdampak bagi diri mereka untuk memicu bekerja dengan maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.