

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fast Food Indonesia (KFC) Tbk Cabang Bahu Mall Manado

Pingkan Saraswati Lasut
Ventje Tatimu
Danny D.S Mukuan

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*

Abstract. This study aims to determine the effect of motivation and leadership style on employee performance at PT. Fast food Indonesia (KFC) Tbk Branch Bahu Mall Manado, with the formulation of the problem, is there an influence of motivation on employees, whether there is an influence of leadership style on employee performance and whether there is an influence of work motivation and leadership style on employee performance, this study uses a type of quantitative research and the process of collecting data is done by distributing questionnaires to employees of PT. Fast food Indonesia KFC Bahu Mall Manado branch, with a total sample of 32 respondents. By using multiple linear regression data analysis technique using SPSS Software, the results show that: 1. There is a Positive and Significant Effect of Work Motivation on Employee Performance, 2. There is a Positive and Significant Effect of Leadership Style on Employee Performance, and 3. There is a Positive and Significant influence of Work Motivation and Leadership Style on the performance of employees of PT. Fast Food Indonesia (KFC) Tbk Bahu Mall Manado Branch.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fast food Indonesia (KFC) Tbk Cabang Bahu Mall Manado, Dengan Rumusan masalah, Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Karyawan apakah Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan dan apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini menggunakan Jenis Penelitian Kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner-kuesioner kepada Karyawan PT. Fast food Indonesia KFC cabang Bahu Mall Manado, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Dengan menggunakan Teknik analisis data regresi linear berganda dengan cara menggunakan Software SPSS, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kerja, 2. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan, dan 3. Terdapat pengaruh Yang Positif dan Signifikan Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia (KFC) Tbk Cabang Bahu Mall Manado.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan

dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009) yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Cabang Bahu Mall Manado. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula.

Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama diungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012).

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al., (2000),

motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah

PT. Fast Food Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) bergerak dalam bidang makanan dan restoran. Perusahaan ini mengoperasikan Kentucky Fried Chicken (KFC). Restoran KFC pertama kali berdiri pada tahun 1930 di Sanders Court, Amerika oleh Harland Sanders. Perusahaan ini mulai beroperasi pertama kali di Indonesia yaitu di KFC Jalan Melawai, Jakarta Selatan pada Oktober 1979. Begitu pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. (KFC) Cabang Bahu, karena kinerja perusahaan tersebut masih dikatakan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehingga untuk lebih meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut dibutuhkan pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan baik supaya dapat terbentuknya tim yang solid dan berkualitas.

Karyawan pada KFC Cabang Bahu Mall dalam melaksanakan tugasnya ditekankan untuk memiliki kinerja yang berkualitas sehingga pekerjaan tersebut sesuai dengan SOP perusahaan. Sedangkan kepemimpinan di KFC Bahu Mall sendiri memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter. Artinya, pemimpin sebagai kepala dari organisasi adalah satu-satunya pihak yang memiliki kontrol kuat untuk membuat semua keputusan strategis. Pemimpin yang biasanya sangat jarang mempertimbangkan masukan dari para anggotakelompoknya untuk membuat keputusan.

Melihat pentingnya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado. Begitu juga dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja di PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado akan mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai target yang ditentukan, namun dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan masalah, yaitu hanya meneliti variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado? ? 2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado ? 3. Apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado?

Bedasarkan rumusan masalah yang ditemukan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut 1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado. 2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado. 3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja

Menurut (Hasibuan, 2014), Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (*intangible*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (Nugroho, 2006). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa: 1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu, 2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling* seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, 3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. "gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya".

gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. menurut Rivai (2013)

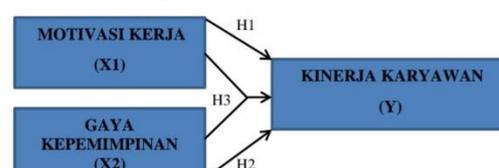
Kinerja karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan menurut beberapa ahli dijelaskan sebagai berikut, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Fastfood Indonesia Tbk (KFC) Cabang Bahu Mall Manado.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC) Cabang Bahu Mall Manado.

H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC) Cabang Bahu Mall Manado

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian bertempat di PT. Fastfood Indonesia Tbk (KFC) Cabang Bahu Mall Manado. Adapun waktu untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berjangka 2 bulan, yakni pada bulan Mei – Juni 2022, Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan KFC Cabang Bahu Mall Manado Dan Penentuan sampel penelitian sebesar 32 orang Karyawan dengan Menggunakan Rumus Roscoe, menggunakan semua dari populasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Teknik analisis korelasi berganda (multiple correlarion) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Analisis korelasi Berganda menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel. Dengan Menggunakan Metode (1); Uji Regresi linier Berganda, . Dan Uji Hipotesis

dalam penelitian ini adalah (1); Uji Koefisien Determinasai, (2) Uji t Parsial. Dan Uji f Simultan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja dengan 5 Pertanyaan, dengan masing-masing nilai r Hitung 1.(0,572), 2.(0,686), 3.(0,690) , 4.(0.717,) 5.(0,689),

Variabel Gaya kepemimpinan dengan 7 Pertanyaan, dengan masing-masing hasil r Hitung, 1.(0,536), 2.(0,665), 3.(0,601) , 4.(0.612,) 5.(0,745), 6.(0.434), 7.(0,669).

Variabel Kinerja karyawan dengan 6 Pertanyaan, dengan masing-masing hasil r Hitung, 1.(0,381), 2.(0,628), 3.(0,615) , 4.(0.690), 5.(0,726), 6.(0.414), Dari semua Hasil Uji dapat diketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid, dengan R tabel 0,361 karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

diketahui variabel Motivasi Kerja , Nilai Cronbach's Alpha Sebesar 0,662 , Variabel Gaya kepemimpinan 0,720 dan Variabel Kinerja karyawan 0,655. Maka dinyatakan reliabel, dengan demikian dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60.

Koefisien korelasi Berganda

Tabel Hasil Iji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.943	.441
a. Predictors : (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Nilai koefisien korelasi (R) penelitian ini adalah sebesar 0,992. Berdasarkan interpretasi besarnya nilai koefisien, maka variabel Motivasi Kerja, Dan Gaya kepemimpinan memiliki hubungan keeratan yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Motivasi Kerja	.298	.087	.337	3.403	.002
	Gaya Kepemimpinan	.621	.110	.618	5.637	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, Sehingga persamaan regresinya menjadi:
 $Y = 3,432 + 0,298 (X1) + 0,621 (X2)$
 Dari persamaan regresi berganda tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai konstanta Kinerja karyawan sebesar 3.432 berarti jika Motivasi Kerja, dan Gaya kepemimpinan nilainya 0 atau konstan, maka Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,342

Nilai konstanta Motivasi Kerja sebesar 0.298 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Motivasi Kerja, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan sebesar 0.298. Dan sebaliknya,

Nilai konstanta Gaya kepemimpinan sebesar 0.621 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Gaya kepemimpinan, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan sebesar 0.621, Dan sebaliknya,

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.943	.441

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

Sumber : Data diolah (SPSS 22) Juli 2022

Dari tabel diatas, koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan 94,3% variasi pada variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel (motivasi dan gaya kepemimpinan), sedangkan sisanya yang sebesar 5,7% diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 94,3% sedangkan 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji T Parsial

Tabel hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.							
		B	Std. Error	Beta									
							1	(Constant)	3.432	1.061		3.233	.003
								Motivasi Kerja	.298	.087	.337	3.403	.002
	Gaya Kepemimpinan	.621	.110	.618	5.637	.000							

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Pada tabel nilai t-hitung gaya kepemimpinan sebesar 3.403 sedangkan nilai t-tabel

1,695. Maka dapat disimpulkan t-hitung 3.403 > t-tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima (Ha diterima dan Ho ditolak),

Pada tabel nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 5.637 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,695. Maka dapat disimpulkan t-hitung 5.637 > t-tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,002 lebih Kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di terima (Ha diterima dan Ho ditolak),

Uji F Simultan

Tabel hasil Uji f

ANOVA					
Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3233.375	2	1616.688	2865.054	.000
Residual	54.735	97	.564		
Total	3288.110	99			

a. Dependent Variabel: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel, menunjukkan pengaruh variabel Motivasi Kerja Produk dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan dari tabel uji t Parsial dengan melihat nilai t hitung dari variabel Motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado. Yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado

Berdasarkan dari tabel uji t Parsial dengan melihat nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado.

Berdasarkan hasil penelitian dengan berdasarkan hasil uji f simultan menunjukkan bahwa Secara Simultan Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado. Yang berarti dengan tingginya motivasi kerja dan juga baiknya Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Hipotesis 1 sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan" menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Hipotesis 2 sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan johannes (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)" menghasilkan bahwa adanya hubungan langsung yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Penelitian Hipotesis 3 sejalan dengan penelitian dari Pada penelitian Alam (2013) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja". Yang mana secara simultan gaya kepemimpinan orientasi tugas dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 39,8% dan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%. Lebih lanjut motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,5%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang Bahu Mall Manado. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang Bahu, Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bahu Mall Manado.

Referensi

- Bryan Johannes Tampi, 2014, Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado), Jurnal Acta Diurna , Vol. III No. 4
- Cion Orocum, Tinneke M Tumbel, Sandra Asaloe, 2018, Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 No. 001
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Semarang : Badan Penertbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Goleman D. 2006. Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama..

- Noldison Lotje, Sontje M Sumayku, Sofia A.P Sambul. 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Bumida BumiPutra Muda cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.5 No.002
- Ramlawati. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Runtuwene, T. and Kembuan, M. A. H. N. 2015. Profil Nyeri di Poliklinik Saraf RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Periode 1 Januari 2014 – 31 Desember 2014. *Jurnal e-Clinic (eCl)*, 4(2).
- Sandy Kristian Mamuaya , Joyce Jacinta Rares, Wiliam Agustinus Areros, 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Manado. *Jurnal Agri-Sosioekonomi*, No 1 Vol 17
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta. Change Publication.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Uno, H, B. 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta. Bumi Aksara.