

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUSHI YAY GROUP

Dedi Efendi¹⁾ Sofyan Lazuardi²⁾ Kuswandi³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

dedie5713@gmail.com

Abstrak : PT. Sushi Yay Group berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini melibatkan 30 responden dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, serta uji t, F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55%, sedangkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 87%. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 92%, sementara 8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : PT. Sushi Yay Group strives to improve employee performance through the implementation of effective leadership styles and increased work motivation. This study aims to examine the influence of these two variables on employee performance. Using quantitative methods, this study involved 30 respondents with a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS 26 through validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, as well as t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results showed that leadership style had a significant effect on employee performance with a contribution of 55%, while work motivation had an effect of 87%. Simultaneously, leadership style and work motivation had a significant influence on employee performance with a total contribution of 92%, while the remaining 8% was influenced by other factors outside this study..

Keyword : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya di industri makanan dan minuman yang dinamis. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan serta berperan penting dalam pencapaian tujuan strategis. Menurut Bahrum & Sinaga, dalam (Kevin, 2022:8), gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang mampu menyesuaikan dengan tingkat kematangan karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja tim. Robbins dan Judge dalam (Syamsu, 2023:5), juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan motivasi, inspirasi, serta perhatian individual, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Menurut Sutrisno dalam (Siti Khofifah Nurjanah & Rini Lestari, 2022), motivasi terbagi menjadi faktor intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik, seperti gaji dan kondisi kerja. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sejalan dengan teori *expectancy*, karyawan akan lebih termotivasi apabila percaya bahwa usaha yang dilakukan menghasilkan kinerja

yang baik, kinerja tersebut membawa imbalan, dan imbalan itu bernilai bagi mereka.

Kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Kartini dan Kartono dalam (Wahyupi, 2019), menekankan bahwa pemimpin yang memberdayakan karyawan serta memberikan kepercayaan mampu meningkatkan motivasi kerja dan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan seperti PT. Sushi Yay Group yang mengandalkan kerja tim, kualitas layanan, serta produktivitas tinggi untuk memenuhi ekspektasi pelanggan.

Namun, dalam praktiknya PT. Sushi Yay Group menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas produk dan layanan di tengah tuntutan pasar yang tinggi. Permasalahan muncul ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai atau motivasi kerja karyawan belum maksimal, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas dan pencapaian target. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan kepemimpinan yang efektif serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sushi Yay Group. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi perusahaan dalam mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai serta

program motivasi yang tepat sasaran, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan berdaya saing tinggi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam berorganisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*) dan evaluasi (*evaluation*) dalam rangka memberdayakan suatu organisasi maupun perusahaan menurut handoko dalam (Ardian Rahman, 2020).

Rivaldo, 2022 mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kondisi organisasi dan kebutuhan karyawan, dapat menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, serta penurunan produktivitas kerja.

Menurut Bahrum & Sinaga, dalam (Kevin, 2022:8), gaya kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Syamsu, 2023:5), menambahkan bahwa kepemimpinan mencerminkan kemampuan untuk membimbing dan mempengaruhi orang lain secara berkelanjutan.

Dari pengertian tersebut, gaya kepemimpinan adalah pola atau cara yang diterapkan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Adapun beberapa indikator gaya kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz dalam (Kevin, 2022) antara lain sebagai berikut :

1. *Idealized Influence*
2. *Intellectual Simulation.*
3. *Individualized Consideration*

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu, yang menyebabkan perbedaan dalam kekuatan motivasi antara individu dalam situasi yang sama atau berbeda. Seorang individu dapat menunjukkan dorongan yang berbeda dalam situasi yang berbeda pada waktu yang berbeda.

Menurut (Siti Khofifah Nurjanah & Rini Lestari, 2022), motivasi telah lama menjadi fokus manajemen, dengan berbagai metode digunakan untuk meningkatkannya. Menurut Handoko dalam (Oktaviani et al., 2023), menjelaskan motivasi sebagai kekuatan

pendorong untuk mencapai tujuan dan kepuasan diri.

Penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan, harapan, bakat, keterampilan, dan rencana karyawan untuk menempatkan mereka pada posisi yang tepat, sehingga meningkatkan motivasi.

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara dalam (Miranti, Mia Hikmah Perkasa, 2023), Indikator untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja menurut sebagai berikut :

1. Kerja Keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Usaha Untuk Maju
4. Tingkat Cita-Cita Dan Kesuksesan
5. Ketekunan Bekerja
6. Hubungan Dengan Rekan Kerja
7. Pemanfaatan Waktu
8. Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwanto dan Priansa dalam (Noviarni, 2022), menyatakan bahwa Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula di

artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan ataupun perusahaan. Karena apabila hal demikian itu tercapai maka keharmonisan tercapai.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang di lakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Adapun menurut (Ong Ivan, 2022), Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel

penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sushi Yay Group yaitu sebanyak 30 Karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Karena jumlah responden kurang dari 100.

Definisi Operasional Variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya, terutama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan bawahannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik dari faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan, maupun faktor ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja, akan menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sekaligus mendorong mereka memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, diperoleh data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu : variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2).

karyawan. Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan SPSS 26 dengan serangkaian uji statistik, termasuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F. Dari hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55%. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi yang lebih besar, yaitu 87%.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, diperoleh data mengenai tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan ditabulasikan untuk menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase jawaban responden PT. Sushi Yay Group. Setiap responden memiliki persepsi yang berbeda mengenai setiap variabelnya. Dari tabel yang disusun, peneliti dapat mengelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	17	57%

Perempuan	13	43%
Total	30	100%

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 25 tahun	17	57%
26 - 30 tahun	11	37%
31 - 35 tahun	2	6%
Total	30	100%

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	28	93%
D1/D2/D3	-	-

S1	2	7%
S2	-	-
S3	-	-
Total	30	100%

Dari data tabel pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden merupakan berjenis kelamin laki-laki karena di PT. Sushi Yay Group membutuhkan tenaga kerja yang mayoritas laki-laki. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berusia 20-25 tahun. Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berpendidikan terakhir SMA/SMK.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel 5% (30)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,832	0,361	Valid
	X1.2	0,795	0,361	Valid
	X1.3	0,878	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,735	0,361	Valid
	X2.2	0,828	0,361	Valid
	X2.3	0,759	0,361	Valid
	X2.4	0,865	0,361	Valid
	X2.5	0,812	0,361	Valid
	X2.6	0,721	0,361	Valid
	X2.7	0,896	0,361	Valid
	X2.8	0,768	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,749	0,361	Valid
	Y2	0,796	0,361	Valid
	Y3	0,754	0,361	Valid
	Y4	0,858	0,361	Valid
	Y5	0,816	0,361	Valid
	Y6	0,749	0,361	Valid
	Y7	0,776	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua item pertanyaan dari variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 pada signifikansi 5%. Maka

seluruh item pertanyaan variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid atau mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	0,782	3
Motivasi Kerja (X2)	0,914	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	7

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah reliabel karena semua nilai lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93074324
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.085
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

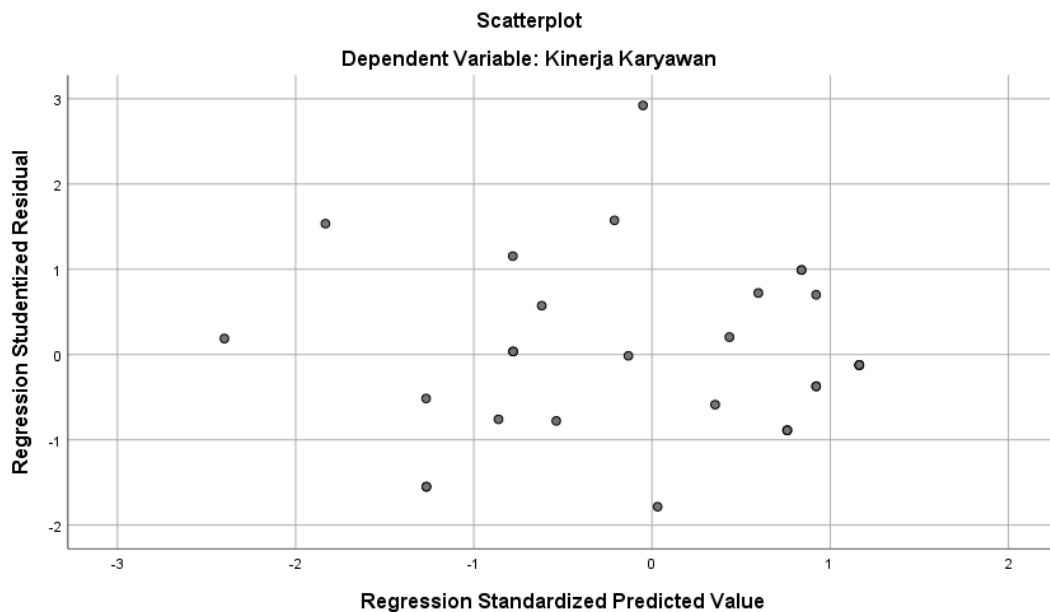
Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu, $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.084	1.621		1.902	.068		
	Gaya Kepemimpinan	.767	.137	.407	5.579	.000	.555	1.801
	Motivasi Kerja	.513	.059	.639	8.765	.000	.555	1.801

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Dan dapat dilihat juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Dengan melihat grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan

Tabel 8 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.084	1.621		1.902	.068
Gaya Kepemimpinan	.767	.137	.407	5.579	.000
Motivasi Kerja	.513	.059	.639	8.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $5,579 > 1,703$ besaran pengaruh sebesar 55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sushi Yay Group. Selanjutnya, Motivasi Kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $8,765 > 1,703$ besaran pengaruh sebesar 87%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sushi Yay Group.

Tabel 9 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290.244	2	145.122	155.970	.000b
Residual	25.122	27	.930		
Total	315.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa hasil uji F, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $155,970 > 3,34$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sushi Yay Group.

Tabel 10 Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959a	.920	.914	.965

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji R Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,920. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sushi Yay Group sebesar 92% dan sisanya sebesar 8% disebabkan oleh variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1), Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, cara seorang pemimpin dalam memimpin, memberi arahan, dan menjadi teladan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Motivasi Kerja (X2), Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan, menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih giat, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja tinggi dalam mencapai target perusahaan.

3. Pengaruh Simultan (Uji F), simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan tingkat motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan jika dilihat secara terpisah. Sinergi antara kepemimpinan dan motivasi menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas karyawan. Besarnya Pengaruh, Berdasarkan hasil analisis,

diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 92%, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja karyawan di PT. Sushi Yay Group, namun pendekatan yang menyeluruh tetap diperlukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain :

1. Transformasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berbasis *Digital*

Mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (55%) dan motivasi kerja (87%) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. Sushi Yay Group disarankan untuk mengintegrasikan *teknologi digital* dalam pengembangan kepemimpinan dan sistem motivasi kerja. Pimpinan dapat memanfaatkan *digital leadership assessment* serta *AI-based feedback tools* untuk memahami gaya kepemimpinan secara objektif dan mengasah keterampilan komunikasi, motivasi, serta pengambilan keputusan. Sementara itu, penerapan *Human Resource Information System (HRIS)* berbasis AI dapat digunakan untuk memetakan potensi karyawan, mengidentifikasi kebutuhan

pelatihan, dan merekomendasikan program motivasi yang lebih tepat sasaran, sehingga meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

2. Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Monitoring dan *Well-Being Digital*

Selain kepemimpinan dan motivasi, penelitian menunjukkan adanya faktor lain (8%) yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, keseimbangan hidup, dan kondisi psikologis. Untuk itu, perusahaan disarankan menggunakan *employee well-being tracking apps* yang mampu mengukur tingkat stres, kepuasan, dan keseimbangan waktu kerja karyawan secara real-time. Selanjutnya, penerapan *AI-powered performance analytics* memungkinkan manajemen memantau tren kinerja, mengevaluasi efektivitas program, serta memberikan rekomendasi otomatis untuk pengambilan keputusan yang cepat, tepat, dan berbasis data. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menjaga keberlanjutan peningkatan kinerja karyawan di era *digital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian Rahman, Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Aulia, M. R., Pakpahan, E., & Marpaung, F. K. (n.d.). *The*

- Influence Of Human Resources Competence , Organizational Culture Influence And Transformational Leadership Style On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As Intervening Variable At Pdam Tirtanadi Medan.* 1386–1391.
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* 1–29.
- Gatot Hartoko, D. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco Ict Indonesia.* 13(02), 231–237.
- Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif.*
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Gilang Pratama Candra Kirana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2023.* 9–42.
- Kevin, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanna Glory.* *Research Journal of Accounting and Business Management*, 6(2), 163.
<https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i2.6652>
- Komariah, N., Siregar, R., & Agustin, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta.* *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 89–99.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.110>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan.* 1(1), 1–10.
- Miranti, Mia Hikmah Perkasa, D. (2023). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya.* *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Nasib, M. (2020). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya.* *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165.
<https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>
- Noviarni, M. R. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Margi Wahyu Cabang Palembang.* 11(1).
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). *Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bilca Markin Jaya Makmur.* 1(1), 1–9.
- Oktaviani, B., Pratiwi, N. M. I., & Mulyati, A. (2023). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada PT. PNM Ulamm Surabaya.* *Sosialita Untag*, 2.
- Ong Ivan, A. R. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.* 7(8.5.2017), 2003–2005.
www.aging-us.com
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., Puspitaningnala, & Rizkia, D. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo.* 3, 116–122.
- Raya, R. R., & Sobirin, A. (2022).

- Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 740.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Siti Khofifah Nurjanah, & Rini Lestari. (2022). Pengaruh Pemberian Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 22–28. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.461>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syamsu, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Wahyupi, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makassar. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*, 2020(1), 473–484.
- Ardian Rahman, Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Aulia, M. R., Pakpahan, E., & Marpaung, F. K. (n.d.). *The Influence Of Human Resources Competence , Organizational Culture Influence And Transformational Leadership Style On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As Intervening Variable At Pdam Tirtanadi Medan*. 1386–1391.
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1–29.
- Gatot Hartoko, D. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco Ict Indonesia*. 13(02), 231–237.
- Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Gilang Pratama Candra Kirana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2023*. 9–42.
- Kevin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanna Glory. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 6(2), 163. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i2.6652>
- Komariah, N., Siregar, R., & Agustin, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.110>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 1(1), 1–10.
- Miranti, Mia Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera

- Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Nasib, M. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>
- Noviarni, M. R. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Margi Wahyu Cabang Palembang*. 11(1).
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). *Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bilca Markin Jaya Makmur*. 1(1), 1–9.
- Oktaviani, B., Pratiwi, N. M. I., & Mulyati, A. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada PT. PNM Ulamm Surabaya. *Sosialita Untag*, 2.
- Ong Ivan, A. R. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. 7(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., Puspitaningnala, & Rizkia, D. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo*. 3, 116–122.
- Raya, R. R., & Sobirin, A. (2022). Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 740.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Siti Khofifah Nurjanah, & Rini Lestari. (2022). Pengaruh Pemberian Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 22–28. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.461>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syamsu, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Wahyupi, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makassar. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*, 2020(1), 473–484.