

The Influence Of Leadership And Motivation On Improving Employee Work Productivity At Simpang Tiga Restaurant, Tanjung Morawa

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa

Heber Arihta Sitepu¹, Salman Faris^{2*}, Ray Muza Adam Knelissen³, Chandraj⁴, Nasib⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan Bisnis⁵

salmanfaris@unprimdn.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and motivation on the improvement of employee productivity at Simpang Tiga Restaurant in Tanjung Morawa. The background of this research is based on the importance of employee productivity in achieving company goals, which is influenced by various factors including leadership style and work motivation. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consists of all employees of Simpang Tiga Restaurant Tanjung Morawa, totaling 35 individuals, all of whom were used as the sample using the saturated sampling technique (total sampling). Data was collected through questionnaires and interviews in November 2024. The results of the study indicate that the leadership variable (X1) partially has a significant influence on work productivity (Y), with a t-value of 2.966 > t-table value of 2.037 and a significance level of 0.001 < 0.05. Similarly, the motivation variable (X2) also shows a significant partial effect on work productivity, with a t-value of 2.966 > t-table value of 3.752 and a significance level of 0.001 < 0.05. The calculated F value is greater than the F Table of 3.26 and the probability value is less than 0.05, which means that there is a significant influence on the leadership variables (X1) and work motivation (X2) simultaneously on the Work Productivity variable (Y), in other words, leadership and selection together or simultaneously have a significant effect on work productivity at the Simpang Tiga Tanjung Morawa Restaurant

Keywords: Leadership, Motivation, Work Productivity, Simpang Tiga Restaurant Tanjung Morawa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa yang berjumlah 35 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara pada bulan November 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan nilai t hitung (2,966) > t tabel (2,037) dan signifikansi (0,001) < 0,05. Demikian juga dengan variabel motivasi (X2), yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung (2,966) > t tabel (3,752) dan signifikansi (0,001) < 0,05. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai F Hitung sebesar 7.659 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai F hitung lebih besar dari F Tabel sebesar 3,26 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan kata lain kepemimpinan dan seleksi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja, Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan operasional suatu perusahaan, terutama dalam sektor jasa seperti restoran. Kualitas dan kinerja SDM sangat memengaruhi terciptanya pelayanan yang prima, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa menunjukkan performa layanan yang cukup baik, ditunjang oleh peran SDM sebagai penggerak utama operasional. Karyawan mampu bekerja secara tanggap, menjaga mutu pelayanan, dan membangun komunikasi yang positif dengan pelanggan. Peningkatan jumlah pelanggan pada akhir pekan menunjukkan bahwa restoran ini memiliki daya saing dalam kualitas layanan. Keberhasilan ini mencerminkan bahwa SDM yang dimiliki cukup kompeten dalam mendukung aktivitas usaha.

Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa merupakan unit usaha kuliner yang berlokasi strategis di jalur utama wilayah Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Restoran ini melayani pelanggan dari berbagai daerah, baik lokal maupun luar kota, yang melintas di jalur tersebut. Jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 35 orang, terbagi dalam beberapa shift untuk menjamin kelancaran operasional harian. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan menjadi indikator utama dalam menjaga kepuasan pelanggan dan pencapaian target penjualan. Setiap dinamika yang muncul dari dalam lingkungan kerja mendapat perhatian khusus dari manajemen.

Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dalam dunia usaha jasa seperti restoran, produktivitas menuntut kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari keberhasilan mencapai target penjualan, rendahnya tingkat keluhan pelanggan, serta stabilitas kinerja. Tantangan seperti penurunan semangat kerja, keterlambatan pelayanan, hingga menurunnya pencapaian target dapat terjadi bila faktor-faktor penentu produktivitas tidak dikelola dengan baik.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor eksternal penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberi arahan jelas, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja, lebih mudah mendorong produktivitas kerja tim. Dalam konteks restoran, kepemimpinan sangat berperan dalam membentuk budaya kerja yang mendukung pelayanan prima.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan dalam mendorong semangat, ketekunan, dan komitmen karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, inisiatif, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor seperti sistem penghargaan, pengakuan atas kinerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta peluang pengembangan diri, memiliki pengaruh besar terhadap tingkat motivasi karyawan. Ketika motivasi menurun, maka produktivitas pun ikut terpengaruh secara negatif. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa”**.

2. Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan dalam proses produksi. Menurut Konferensi Oslo (1984) dalam Sinungan (2005), produktivitas bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan sumber daya yang lebih sedikit. Sinungan juga

menyatakan bahwa produktivitas mencakup tiga aspek: rasio output-input, sikap mental untuk terus berkembang, serta hasil interaksi antara investasi, manajemen, dan tenaga kerja. Wignjosoebroto (1995) menambahkan bahwa produktivitas diukur dari hasil kerja dibandingkan dengan jam kerja atau input lain yang digunakan. Nilai produktivitas memungkinkan perusahaan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi proses produksi dari waktu ke waktu, baik dalam bentuk peningkatan maupun penurunan kinerja.

Berbagai definisi menunjukkan bahwa produktivitas merupakan rasio antara output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah input yang digunakan selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu. Rasio output terhadap input tersebut selanjutnya disebut dengan nilai produktivitas. Dengan formulasi tersebut maka akan diketahui perubahan nilai produktivitas dari periode ke periode. Perubahan nilai produktivitas dapat dikategorikan dalam dua makna, yaitu peningkatan nilai produktivitas dan penurunan nilai produktivitas.

Menurut Sutrisno (2016:102) indikator-indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Kemampuan: Berkaitan dengan keterampilan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- Meningkatkan hasil yang dicapai: Peningkatan hasil pekerjaan yang dirasakan oleh pelaksana dan penerima hasilnya.
- Semangat kerja: Dilihat dari etos kerja dan hasil pekerjaan yang meningkat setiap harinya.
- Pengembangan diri: Upaya meningkatkan kompetensi dengan menghadapi tantangan dan harapan untuk menjadi lebih baik.
- Mutu: Kualitas hasil pekerjaan yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.
- Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan.

Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen, kepemimpinan merupakan salah satu subsistem penting karena perannya dalam mengarahkan dan memotivasi bawahan. Seorang pemimpin bisa bersifat formal (resmi) maupun informal (tidak resmi), dan dapat memiliki kelebihan internal seperti bakat dan sifat kepemimpinan, maupun eksternal seperti koneksi atau latar belakang sosial. Menurut Wahjosumidjo dan Sutarto, kepemimpinan berkaitan dengan kepribadian, kemampuan memengaruhi, serta perilaku pemimpin. Secara umum, kepemimpinan adalah seni dan ilmu memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai harapan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Unsur utama kepemimpinan meliputi: kemampuan memengaruhi, menetapkan tujuan, memotivasi anggota, mengatur aktivitas kerja, mengembangkan keterampilan, membangun kepercayaan, dan menciptakan kerja sama internal maupun eksternal. Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh penerimaan dari orang lain, kemampuan membaca situasi, serta pertumbuhan perilaku dan penyesuaian dalam dinamika organisasi.

Menurut Hitt, et all dalam Ricky Rafael (2017) mengusulkan ada lima komponen indikator kepemimpinan strategis yang efektif yaitu:

- Menentukan arah strategis: Mengembangkan visi jangka panjang untuk instansi.
- Mengelola sumber daya: Mengoptimalkan kinerja instansi dengan mengelola dan menggali sumber daya yang ada.
- Mempertahankan budaya organisasi: Mengembangkan dan memelihara budaya yang positif, serta menghilangkan budaya buruk.
- Menekankan etika: Mengatur tindakan dan perilaku karyawan berdasarkan aturan yang berlaku.
- Kontrol organisasi: Pengendalian strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Defenisi Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu (Robbins, 2003). Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah upaya untuk mempengaruhi perilaku orang dengan memahami apa yang mendorong seseorang. Seseorang bergerak karena dua faktor: kemampuan, yang dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan, pelatihan, serta refleks biologis dan psikologis, dan motivasi itu sendiri.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melaksanakan kegiatan, baik dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi mempengaruhi kualitas perilaku dalam belajar, bekerja, dan kehidupan.

Menurut Abin Syamsuddin Makmun (2003), indikator motivasi meliputi:

- Durasi kegiatan
- Frekuensi kegiatan
- Persistensi pada kegiatan
- Ketabahan dan keuletan menghadapi rintangan
- Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- Tingkat aspirasi yang ingin dicapai
- Kualifikasi prestasi atau produk yang dihasilkan
- Arah sikap terhadap sasaran

Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono 2013:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Waktu dan Tempat

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara kepada karyawan seluruh divisi yang bekerja di Restoran Simpang Tiga, yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera, Tanjung Morawa A, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto & Sodik, 2015:63). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan seluruh divisi yang bekerja di Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa yang berjumlah 35 orang di bulan November 2024.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri tertentu untuk diteliti (Riduwan, 2015:56). Penelitian ini menggunakan teknik **sampel jenuh**, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:85). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau untuk generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Sugiyono (2017) juga menyebut teknik ini sebagai **sensus**. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari seluruh 35 karyawan Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga semua dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan secara langsung kepada konsumen di Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa untuk menggali informasi yang lebih mendalam (Sugiyono, 2013:137). Kuesioner disebar dalam bentuk angket tertutup, agar responden lebih mudah menjawab dan peneliti lebih mudah mengolah data (Sugiyono, 2013:142).

Hasil pengumpulan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala ukur likert. Menurut Sugiyono 2013: 93 skala ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial diukur dengan skala likert. Peneliti menggunakan pilihan respon dengan skala 5 karena respon dianggap lebih baik sehingga responden dapat lebih menentukan sikap terhadap apa yang disajikan dalam instrumen yang akan dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. Hasil dan Pembahasan

Sejarah Singkat Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa

Restoran Simpang Tiga berdiri pertama kali pada awal tahun 2001, di Perbatasan Simpang Tiga Pantai Cermin. Restoran Simpang Tiga sekarang sudah memiliki 3 cabang. Cabang pertama terletak di Jalan Mongonsidi, No. 26, Polonia, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara dengan kode pos 20152, cabang kedua terletak di Jalan Lintas Sumatra, Tanjung Morawa A, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara dengan kode pos 20362, dan cabang ketiga rumah makan Simpang Tiga yang terletak di Jalan Sudirman, No. 2, Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara dengan kode pos 21144.

Logo Restoran Simpang Tiga



Gambar 1. Logo Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa

Visi dan Misi Restoran Simpang Tiga

Visi

“Menjadi salah satu restoran yang terkenal akan kualitas menu dan pelayanannya”

Misi

- Mengutamakan kenyamanan pelanggan
- Mampu mengembangkan Restoran Simpang Tiga menjadi lebih populer
- Mampu membuka banyak lapangan kerja
- Mampu berinovasi dalam menghadirkan menu-menu baru yang banyak diminati masyarakat dengan tetap mempertahankan makanan khas Padang.

Identitas Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa yang berjumlah 35 karyawan di seluruh divisi. Adapun penjelasan terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Usia, sebagai berikut:

Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	(%)
Laki-Laki	25	71,43
Perempuan	10	28,57
Jumlah	35	100,00

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin Laki-laki, yakni sebanyak 25 orang atau sekitar 71,43 %. Sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan, yakni sebanyak 10 orang atau sekitar 28,57 %.

Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Responden)	(%)
15 – 20	7	20,00
20 – 25	18	51,43
25 – 30	7	20,00
>41	3	8,57
Jumlah	35	100,00

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 15-20 tahun berjumlah 7 orang (20,00 %), responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 18 orang (51,43 %), responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 7 orang (20,00 %), dan responden yang berusia <30 tahun berjumlah 3 orang (8,57). Dari seluruh responden, responden yang berusia 20-25 tahun lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berusia 15-20 tahun, 25-30 tahun, dan >30 tahun.

Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Responden)	(%)
SD	0	0,00
SMP	5	14,29

SMA	18	51,43
S1	12	34,29
Jumlah	35	100,00

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa jumlah responden berpendidikan SD tidak ada (0,00 %), SMP sebanyak 5 orang (14,29 %), SMA sebanyak 18 orang (51,43 %), dan S1 sebanyak 12 orang (34,29 %). Dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan SMA lebih dominan dibandingkan dengan responden berpendidikan SD, SMP dan S1.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur seberapa baik suatu instrumen (kuesioner) mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan yang diberikan kepada responden benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Dalam memastikan data penelitian valid atau tidak, maka data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26,0 yang dihitung berdasarkan setiap item pernyataan dari variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Untuk mempermudah melihat hasil output uji validitas, maka peneliti membuat tabel rangkuman uji validitas yang terlihat pada tabel.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,540	0,334	Valid
	X1.2	0,575		Valid
	X1.3	0,574		Valid
	X1.4	0,462		Valid
	X1.5	0,597		Valid
	X1.6	0,430		Valid
	X1.7	0,462		Valid
	X1.8	0,569		Valid
	X1.9	0,503		Valid
	X1.10	0,524		Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,429	0,334	Valid
	X2.2	0,612		Valid
	X2.3	0,547		Valid
	X2.4	0,591		Valid
	X2.5	0,516		Valid
	X2.6	0,663		Valid
	X2.7	0,721		Valid
	X2.8	0,622		Valid
	X2.9	0,615		Valid
	X2.10	0,627		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,513	0,334	Valid
	Y.2	0,405		Valid
	Y.3	0,644		Valid
	Y.4	0,526		Valid
	Y.5	0,621		Valid

Y.6	0,516	Valid
Y.7	0,492	Valid
Y.8	0,561	Valid
Y.9	0,551	Valid
Y.10	0,523	Valid

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 26.0 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- Jika r hitung $> r$ tabel atau r hitung $< r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $< r$ tabel atau r hitung $> r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel, pengujian validitas dilakukan pada 35 responden, maka ($df = n-k$); $df = 35-2 = 33$ dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh point pernyataan baik variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran dari suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian kuantitatif, uji reliabilitas sering digunakan untuk mengukur apakah kuesioner atau skala yang digunakan untuk mengumpulkan data memiliki konsistensi internal.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 26.0. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dikatakan reliabilitas, sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabilitas. Berikut tabel rangkuman hasil output uji reliabilitas pada variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) yang dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan (X1)	0,707	10
Motivasi (X2)	0,796	10
Produktivitas Kerja (Y)	0,717	10

Dari tabel, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas kerja (Y), dengan jumlah 10 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,707, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,796, dan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,717. Oleh karena nilai *cronbach's alpha* melebihi nilai *cronbach's alpha* standar yaitu 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan angket dinyatakan sudah reliabilitas sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian terdapat distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidaknya pada penelitian ini maka digunakan uji histogram, grafik normal p-plot serta uji *kolmogorov-smirnov* melalui uji statistik non-parametrik dengan menggunakan bantuan perangkat komputer SPSS versi 26.0. Dimana ketentuan dari masing-masing uji dapat dilihat pada table.

Tabel 7. Uji Normalitas 1-KS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76779063
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.068
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil pengujian normalitas dengan metode *One Simple Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal hal ini karena nilai residual memiliki tingkat *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,151 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05.

Uji Multikolinearitas

Menurut SPSS Indonesia, uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi, mengukur, dan mengatasi masalah multikolinearitas dalam model regresi agar hasil analisis menjadi lebih valid dan dapat diandalkan. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflating Faktor)* menggunakan SPSS versi 26.0.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		Collinearity Statistics	
			Std. Error		T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	21.809	6.516		3.347	.002	
	Kepemimpinan	.190	.176	.199	1.081	.288	.626 1.598
	Motivasi	.344	.148	.425	2.315	.270	.626 1.598

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel, *coefficients* pada bagian *collinearity statistic*, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,626, dan Motivasi (X2) sebesar 0,626 adalah lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai *VIF* untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1,598 lebih kecil dari 10.00, dan Motivasi (X2) sebesar 1,598 lebih kecil dari 10.00. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini menggunakan metode *gletser*. Diketahui ketentuan dalam uji *gletser* adalah jika

nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas variabel-variabel penelitian.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.809	6.516	3.347	.002		
	Kepemimpinan	.190	.176	.199	1.081	.288	.626
	Motivasi	.344	.148	.425	2.315	.270	.626

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *gletjser* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Untuk itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara individu/parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam melakukan pengujian uji T dapat dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan ttabel yang ada dalam tabel hasil pengolahan data melalui program SPSS. Adapun rumus dalam mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut.

$$T_{\text{tabel}} = \alpha/2; n-k-1$$

$$T_{\text{tabel}} = 0,05/2; 35-2-1$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,037$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 2,037. Adapun ketentuan dalam melakukan uji t parsial yakni, apabila t hitung > t tabel atau nilai sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Sebaliknya, apabila t hitung < 1 tabel atau nilai sig. > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 10. Uji Hipotesis 1

Coefficients ^a					
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		Std. Error		T	Sig.
1	(Constant)	26.031	6.656	3.911	.000
	Kepemimpinan	.439	.148	.459	2.966 .001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui jika variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung (2,966) > t tabel (2,037) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

Tabel 11. Uji Hipotesis 2

Coefficients ^a			
Model	B	Unstandardized Coefficients	
		Std. Error	Standardized Coefficients Beta

					T	Sig.
1	(Constant)	25.936	5.293		4.900	.000
	Motivasi	.442	.118	.547	3.752	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui jika variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung (2,966) > t tabel (3.752) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F ini merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 26,00. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan bahwa perhitungan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 maka nilai F tabel (kn-k) maka diperoleh:

F Tabel = 2; 38-2

F Tabel = 2; 36

F Tabel = 3,26

Tabel 12. Uji F Hipotesis 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	124.680	2	62.340	7.659	.002 ^b
	Residual	260.463	32	8.139		
	Total	385.143	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai F Hitung sebesar 7.659 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai F hitung lebih besar dari F Tabel sebesar 3,26 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan kata lain kepemimpinan dan seleksi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Restaurant Simpang Tiga Tanjung Morawa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara, pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.281	2.85297

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel, nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) pada variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,324. Dimana hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh sebesar 32,4 %.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa, diperoleh bahwa baik variabel kepemimpinan (X1) maupun motivasi (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari:

1. Uji Hipotesis 1: t hitung (2,966) > t tabel (2,037) dan signifikansi (0,001) < 0,05, menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja.
2. Uji Hipotesis 2: t hitung (2,966) > t tabel (3,752) dan signifikansi (0,001) < 0,05, menunjukkan bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan.
3. Uji Hipotesis 3: Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai nilai F Hitung sebesar 7.659 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai F hitung lebih besar dari F Tabel sebesar 3,26 dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan kata lain kepemimpinan dan seleksi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari berbagai penelitian sebelumnya, antara lain:

1. Penelitian lin Nur Indrayani Sihombing menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment, mendukung hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja.
2. Penelitian Popong Suryani, Yoyok Cahyono dan Berliana Dita Utami juga menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Tuntek Garmino Indonesia, yang selaras dengan hasil penelitian ini baik secara parsial maupun simultan.
3. Penelitian Eso Hermawan, Fransisca Elsy Mulandoro mengungkapkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Rahayu Electric. Ini menguatkan bahwa motivasi dan kepemimpinan menjadi variabel penting dalam peningkatan produktivitas.
4. Penelitian Hadyati Harras dkk juga membuktikan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. J&T Ekspres, menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan.
5. Penelitian Widi Wahyudi dan Fitria Rizmi menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Ramayana, yang mendukung bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berperan penting.

5. Penutup

Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya mendukung teori-teori yang ada, tetapi juga memperkuat hasil penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan, khususnya Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa, perlu terus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dalam bekerja untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja yang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka disarankan kepada manajemen Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga perlu diberikan secara berkelanjutan, baik dalam bentuk penghargaan, insentif, maupun peluang pengembangan diri. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja serta menciptakan loyalitas terhadap perusahaan. Manajemen juga disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas kepemimpinan dan program motivasi yang diterapkan, dengan melibatkan karyawan dalam proses umpan balik untuk menyesuaikan strategi yang ada. Mengingat variabel kepemimpinan dan motivasi hanya memengaruhi 32,4% dari produktivitas kerja, maka faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan kedisiplinan juga perlu diperhatikan secara lebih serius untuk meningkatkan produktivitas secara lebih menyeluruh. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan terus termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Daftar Pustaka

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1– 11.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung :CV Pustaka Setia CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kerja Karyawan pada PT. J&T Teknologi Express: Pondok Aren. Vol.6, No.2 Sulistiyarini, A.T., and Rosidah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep, teori)*
- Kurniawan, Defi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sport Glove Indonesia.
- Mulandoro Elsa Fransisca, Hernawan Eso. 2021. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. Vol. 1 No. 1
- pengembangan dalam konteks organisasi publik). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizni Fitria, Widi Wahyudi.2017.Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Ramayana Departement Store Kebayoran Lama. Jakarta Selatan.Vol 6 No.2. ISSN:2252-6226
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihombing Indrayani Nur lin. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multi Guna Equipment. Vol. 1 No 10 : Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Sugiono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cv. Alfabeta, Bandung Sulistiani Sinta, Et al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan ke-9*. Jakarta:Kencana
- Wahyudi, Bambang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

- Utami, D. B., 2020. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*. Vol : 1 No : 1
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.