



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN MARUGAME
UDON DAN TEMPURA AREA DEPOK**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND TEAMWORK ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT MARUGAME UDON AND TEMPURA
RESTAURANTS IN DEPOK AREA***

Nur Zamila¹, Yulies Herni²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : nurzamilaaa@gmail.com ^{1*}, dosen01135@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-06-2025

Revised : 10-06-2025

Accepted : 12-06-2025

Published : 14-06-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and teamwork on employee performance at Marugame Udon and Tempura restaurants in Depok area both partially and simultaneously. This study uses quantitative methods with the sample used in this study as many as 61 respondents. The sampling technique used a saturated sample technique. Data collection using the SPSS version 26 program. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis and coefficient of determination analysis in hypothesis testing. The results of this study are a discussion of the influence of leadership style and teamwork on employee performance as follows: Leadership style (X1) has a partially significant positive effect on employee performance (Y) this is evidenced by the simple linear regression analysis, namely $Y = 8.006 + 0.656X1$ and obtained a coefficient value of 0.854 there is a very strong influence, and the hypothesis test value obtained from t-count $(2.555) > t\text{-table } (2.001)$ and significance value $(0.013 < 0.05)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted so that partially leadership style has a significant positive effect on employee performance. So the research can be concluded that there is a positive and significant influence of the leadership style variable (X1) on employee performance (Y) at Marugame Udon and Tempura Restaurants in the Depok area. Teamwork (X2) on Employee Performance (Y) $Y = 7.494 + 0.697X2$, and the correlation coefficient value is 0.890, there is a very strong influence. The coefficient of determination is 0.791 with a percentage of 79.1%. Hypothesis testing obtained t-count value $(5.088) > t\text{-table } (2.001)$ and significance value $(0.000 < 0.05)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted so that partially teamwork has a significant positive effect on employee performance. So the research can be concluded that there is a positive and significant effect of the Teamwork variable (X2) on Employee Performance (Y) at Marugame Udon and Tempura Restaurants in the Depok area. The test of this research is stated from the results of the regression equation $Y = 6.894 + 0.238X1 + 0.483X2$. variable leadership style (X1) and Teamwork (X2) on Employee Performance (Y) in the coefficient of determination of 0.806 with a percentage of 80.6%. While the simultaneous hypothesis test obtained by the F-test results explained that the value of $F_{\text{hitung}} (125.725) > F_{\text{table}} (3.16)$ and significance $(0.000 < 0.05)$ then H_0 is rejected and H_{11} is accepted, meaning that there is a significant and simultaneous influence between the variables of leadership style (X1) and teamwork (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Leadership style, Teamwork, Employee Performance



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada restoran Marugame Udon dan Tempura Area Depok baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan program SPSS versi 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dan analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 8,006 + 0,656X_1$ dan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,854 terdapat pengaruh yang sangat kuat, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh dari t hitung (2,555) > t-tabel (2,001) dan nilai signifikansi ($0,013 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Jadi penelitian bisa ditarik Kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Marugame Udon dan Tempura area Depok. Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) $Y = 7,494 + 0,697X_2$, dan nilai koefisien korelasi 0,890, terdapat pengaruh yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,791 dengan presentase 79,1%. Uji hipotesis memperoleh Nilai t-hitung (5,088) > t_tabel (2,001) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara parsial kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Jadi penelitian bisa ditarik Kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran Marugame Udon dan Tempura area Depok. Pengujian dari penelitian ini dinyatakan dari hasil persamaan regresi $Y = 6,894 + 0,238X_1 + 0,483X_2$. variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam koefisien determinasi sebesar 0,806 dengan presentase 80,6%. Sedangkan uji hipotesis secara simultan diperoleh hasil uji-F dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (125,725) > F_{tabel} (3,16) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Sriboga Marugame Indonesia (Marugame Udon & Tempura) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang waralaba restoran cepat saji yang berfokus pada makanan khas Jepang yang memiliki 105 outlet yang tersebar di Indonesia. Marugame Udon pertama kali buka di Indonesia pada tgl 14 februari 2013 di Mall Taman Anggrek. Semua resep yang digunakan merupakan resep asli dari Marugame Jepang, di masak dengan menggunakan bahan-bahan berkualitas dan natural, di proses dengan metode khusus dari Jepang dan di kontrol dengan *Standard Quality Assurance* yang ketat di setiap gerainya. Marugame Udon & Tempura area Depok mengalami penurunan kualitas kinerja karyawan

Hal tersebut terlihat pada penurunan pendapatan penjualan dan juga penurunan kinerja karyawan tersebut pun dapat terlihat dari data *Report Summary Sales* pada Marugame Udon dan Tempura. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan kebutuhan perusahaan maka seharusnya memberikan pelayanan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya, serta memperhatikan kerjasama tim antar rekan kerja. Tenaga kerja yang dimiliki karyawan tanpa diitunjang kerjasama tim yang tinggi, maka tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil maksimal. Masalah ini muncul di kinerja karyawan dalam bekerja dilihat dari *Resume* penilaian kinerja pada tahun 2023 dengan hasil yang belum maksimal berikut:



Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Marugame Udon & Tempura area Depok
Tahun 2023

RESUME PENILAIAN KINERJA 2023		
PT SRIBOGA MARUGAME INDONESIA		
Department	OPERATION	Lokasi DEPOK
Result		RATING
Quantity	Keberhasilan karyawan dalam menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditunahkan termasuk pengaturan prioritas, produktivitas, dan ketepatan waktu.	☆☆☆
Quality	Proses karyawan menghasilkan/menyelesaikan tugas/pekerjaan. Termasuk akurasi, daya tanggap, tindak lanjut, penilaian, pengambil keputusan, keandalan, dan jaminan kepatuhan.	☆☆☆
Business Ownership	Sikap & Perilaku karyawan dalam mempertimbangkan tindakan mereka terhadap dampak bisnis saat menyelesaikan pekerjaannya, hal utama yang dipertimbangkan minimal salah satu dari keuangan (Sales/penjualan & Profit), masalah biaya, aset, pertumbuhan dan orang.	☆☆☆☆
Approach to Work	Karakteristik sikap & perilaku yang ditunjukkan karyawan saat melaksanakan tugas/pekerjaan termasuk kreativitas, fleksibilitas, inisiatif, perencanaan dan organisasi, manajemen waktu, komitmen terhadap kemandirian, perilaku etis, peningkatan proses, dan/atau pengembangan profesional.	☆☆☆
Performance Appraisal Category		☆☆☆
Performance Appreciation Category		3 Star
Kesimpulan Dari hasil penilaian berdasarkan indikator Marugame Udon dan Tempura bahwa Kinerja karyawan masih belum mencapai maksimal. Perusahaan masih mengharapkan kinerja karyawan pada Marugame Udon dan Tempura area Depok pada bintang 5.		

Sumber: Resume Penilaian Kinerja MU & Tempura area Depok 2023

Dari hasil penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa *score 3star* yang dimana hasil masih kurang maksimal dan juga masih jauh dari yang diharapkan perusahaan. Riset yang dilakukan oleh Saifuddin (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data pra-survey yang di peroleh dari karyawan Marugame Udon dan Tempura area Depok mengenai analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di lampirkan sebagai berikut:



Tabel 1.2
Hasil Data *Pra-Survey* Mengenai Gaya Kepemimpinan pada Marugame
Udon dan Tempura area Depok.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	RATA- RATA	KET
Kebiasaan								
1.	Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan/masalah yang dihadapi karyawan	6	17	1	1	2	3,8	Baik
2.	Pemimpin selalu melakukan briefing sebelum dilakukan aktivitas pekerjaan	7	20	0	0	0	4,2	Sangat Baik
Sifat								
3.	Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan	7	20	0	0	0	4,2	Sangat Baik
4.	Pemimpin ramah serta menyenangkan sehingga tercipta nya hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dengan karyawan lainnya	8	18	1	0	0	4,2	Sangat Baik
Watak								
5.	Pimpinan selalu mendorong bawahan nya untuk meningkatkan kemampuan individu	7	20	0	0	0	4,2	Sangat Baik
6.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	1	25	1	0	0	4,0	Baik
Tempramental								
7.	Pemimpin tidak memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan kepada bawahannya	0	15	1	9	2	3,0	Kurang Baik
8.	Pemimpin terbuka terhadap kritik dan saran dari bawahannya	3	22	1	1	0	4,0	Baik
Sikap								
9.	Pemimpin mengatur bawahannya sesuai dengan keinginan sendiri dan tidak mendengarkan kritik dari bawahannya	0	17	1	7	2	3,2	Kurang Baik
10.	Pemimpin bertanggung jawab pada pekerjaannya	7	20	0	0	0	4,2	Sangat Baik

Sumber: Hasil Data *Pra-survey* 27 Karyawan Marugame Udon dan Tempura Area Depok

Dilihat dari tabel 1.2 dapat diketahui dari tabel hasil jawaban *pra-survey* responden dilihat pada rata-rata terendah variabel gaya kepemimpinan pada keterangan pemimpin tidak memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan kepada bawahannya sebesar 3,0 dengan keterangan Kurang Baik. Karena pada dasarnya pimpinan yang memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan kepada bawahannya itu dapat menimbulkan kerjasama tim yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan.



Tabel 1.3
Hasil Data *Pra-Survey* Mengenai Kerjasama Tim pada Marugame Udon dan Tempura area Depok.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	RATA - RATA	KET
	Tanggung Jawab secara Bersama-sama							
1.	Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.	7	18	0	2	0	4,1	Baik
	Saling Berkontribusi							
2.	Setiap anggota tim saling berkontribusi dan sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.	6	20	0	1	0	4,1	Baik
	Pengerahan Kemampuan secara Maksimal							
3.	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.	6	20	1	0	0	4,2	Sangat Baik
4.	Saya dan rekan tim kerja mengerjakan pekerjaan secara Bersama-sama yang memiliki ketergantungan dengan tugas lainnya	3	21	1	2	0	3,9	Baik
5.	Dengan penuh tanggung jawab, saya dan rekan tim kerja menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai SOP	3	24	0	0	0	4,1	Baik

Sumber: hasil Data *pra-survey* 27 karyawan Marugame Udon dan tempura area Depok

Dilihat dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kerjasama tim di Marugame Udon dan Tempura area Depok dapat dikatakan baik. itu terlihat dari tabel hasil jawaban *pra-survey* responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju masih terlihat relatif rendah dibandingkan dengan jawaban *pra-survey* responden yang menyatakan sangat setuju atau setuju. Dan dilihat pada rata-rata terendah variabel kerja sama tim pada keterangan rekan tim kerja mengerjakan pekerjaan secara bersama-sama yang memiliki ketergantungan dengan tugas lainnya sebesar 3,9 yaitu sangat setuju (3), setuju (21), ragu-ragu (1), dan tidak setuju (2). karena pada dasarnya kerja sama antar rekan kerja yang memiliki ketergantungan tugas satu dengan yang lain nya itu dapat menimbulkan kerja sama tim yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. dengan melihat hasil data di atas, diduga gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Marugame Udon dan Tempura Area Depok.

Tabel 1.4
Hasil Kinerja Karyawan Berdasarkan Data Penjualan Tahun 2022-2024

MONTH	2022		2023		2024	
	TARGET	REALISASI (Rp)	TARGET	REALISASI (Rp)	TARGET	REALISASI (Rp)
Januari	Rp 500.000.000	Rp 653.853.182	Rp 650.000.000	Rp 880.667.453	Rp 550.000.000	Rp 862.955.456
Februari	Rp 550.000.000	Rp 684.599.090	Rp 600.000.000	Rp 890.555.456	Rp 500.000.000	Rp 775.671.544
Maret	Rp 650.000.000	Rp 583.093.639	Rp 800.000.000	Rp 961.955.454	Rp 800.000.000	Rp 961.955.455
April	Rp 655.000.000	Rp 682.571.364	Rp 850.000.000	Rp 790.600.454	Rp 850.000.000	Rp 690.600.455
Mei	Rp 700.000.000	Rp 666.589.096	Rp 800.000.000	Rp 588.201.819	Rp 800.000.000	Rp 588.201.819
Juni	Rp 750.000.000	Rp 693.130.911	Rp 680.000.000	Rp 572.187.272	Rp 700.000.000	Rp 572.187.273
Juli	Rp 800.000.000	Rp 771.884.776	Rp 700.000.000	Rp 541.382.273	Rp 700.000.000	Rp 541.382.274
Agustus	Rp 850.000.000	Rp 865.455.231	Rp 700.000.000	Rp 498.928.636	Rp 700.000.000	Rp 498.928.636
September	Rp 900.000.000	Rp 795.935.908	Rp 600.000.000	Rp 488.062.727	Rp 600.000.000	Rp 488.062.727
Oktober	Rp 900.000.000	Rp 920.455.231	Rp 600.000.000	Rp 566.039.899	Rp 600.000.000	Rp 385.731.727
November	Rp 920.000.000	Rp 899.780.123	Rp 650.000.000	Rp 456.090.454	Rp 650.000.000	Rp 563.455.742
Desember	Rp 950.000.000	Rp 966.039.999	Rp 800.000.000	Rp 532.181.818	Rp 850.000.000	Rp 456.039.999
Total	Rp 9.125.000.000	Rp 9.183.388.550	Rp 8.430.000.000	Rp 7.766.853.715	Rp 8.300.000.000	Rp 7.385.173.107
Range	Rp 58.388.550			Rp 663.146.285		Rp 914.826.893

Sumber: Sales Report Restoran Marugame Udon Dan Tempura Area Depok 2022-2024

Tabel di atas bisa kita lihat bahwa pendapatan sales menurun drastis pada tahun 2023 dan 2024. pada tahun 2023 *variance sales* sebesar Rp.663.146.285 dari target Rp.8.430.000.000. Pada



tahun 2024 terjadi penurunan drastis sebesar Rp.914.826.893. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kualitas kinerja karyawan pada Marugame Udon dan Tempura area Depok.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi tindakan orang lain. Pendekatan ini dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam kinerja karyawan, karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wahyudi dalam Maharani, dkk (2023:206) gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan kelancaran pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Farida dan Fauzi (2020:98) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang terlihat, yang bertujuan untuk menyamakan persepsi diantara orang-orang akan pengaruhnya terhadap suatu posisi yang sangat penting. Menurut Sahara (2021:76) Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kepribadian karyawan dan tugas yang dihadapi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak bersemangat atau bahkan tidak bersemangat terhadap pekerjaannya, yang dapat membuat mereka kurang berkomitmen dan kurang fokus pada pekerjaannya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mendorong karyawan untuk menyelaraskan persepsi antar karyawan, membangun hubungan yang harmonis antar karyawan dan dengan pimpinan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi. Semakin baik pemimpin dengan karyawan nya, semakin baik kinerja karyawan mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus mampu melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan gaya yang tepat dan cerdas yang memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik tanpa tekanan. Menurut pendapat Hidayat (2018:144) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang bertujuan untuk memengaruhi bawahan untuk memaksimalkan efektivitas bawahan sehingga efektivitas Perusahaan dan tujuan Perusahaan dapat maksimal. Seorang pemimpin harus benar-benar memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan kegiatan kelompok nya dan mengkoordinasikan tujuan organisasi agar kedua nya tercapai.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Hamiruddin 2019: Sedangkan menurut Arifin (2020), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama memiliki manfaat yang berguna untuk suatu kelompok. Kerjasama terjadi ketika dua orang atau lebih bersama-sama menggunakan pemikiran, ide, dan tindakannya untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa ikatan tim yang kuat akan menjadi salah satu investasi terbaik untuk masa depan perusahaan.

Kemudian menurut Lawasi dan Triatmanto (2017), Kerjasama tim (*teamwork*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim atau *team work* adalah suatu



kelompok yang dilakukan lebih dari dua orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sekaligus sebagai strategi mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur dengan cara membagi pekerjaan dengan karyawan yang lainnya

3. Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada keberhasilan seluruh elemen organisasi, termasuk para karyawannya. Menurut Harianja (2019:55), “Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan atau perilaku nyata yang diperlihatkan sesuai dengan peran nya dalam suatu organisasi”. Dengan kata lain, kinerja merupakan contoh derajat keberhasilan pelaksanaan suatu program atau kebijakan untuk mencapai usulan, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaan nya berdasarkan kriteria tertentu yang diterapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Menurut sedarmayanti dalam Wijaya dan irwansyah, (2017:129) kinerja adalah hasil kegiatan pekerjaan yang dapat dilakukakn oleh individua atau kelompok dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara valid, sesuai dengan norma dan etika tanpa melanggar hukum. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wahyuni, (2017:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Metode dalam suatu penelitian merupakan suatu cara langkah kerja untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan tertentu. Demikian pula dengan penelitian terhadap karya ilmiah, melalui metode yang tepat diharapkan adanya hasil yang maksimal. Penelitian hanya akan menghasilkan data empiris yang valid dan akurat apabila metodologi yang digunakan dapat mendukung pencapaian hasil pada akhirnya mencermati tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya. Secara umum data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, mengatasi dan mengantisipasi masalah. Menurut Sugiyono (2019:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data tujuan, kegunaan tertentu



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pemimpin saya selalu memutuskan mengambil keputusan dengan tindakan yang paling tepat dengan perhitungan yang matang.	0,954	0,252	Valid
2	Pimpinan saya selalu memberikan dorongan kepada bawahannya untuk menjalankan tanggung jawab dan kewajibannya dengan baik.	0,920	0,252	Valid
3	Pemimpin saya mampu menyampaikan gagasan, pesan atau pikiran kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan memahami apa yang dimaksudkan secara baik	0,901	0,252	Valid
4	Pimpinan mampu mengontrol bawahan dengan efektif disetiap kegiatan operasional.	0,928	0,252	Valid
5	Pemimpin saya dapat mengendalikan emosi dengan baik.	0,935	0,252	Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian 2025

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel di atas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 5 soal menghasilkan nilai *corrected item total corelation* (r_{hitung}) $>$ 0,252 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kerjasama Tim (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya dan rekan tim kerja mengerjakan pekerjaan secara bersama-sama yang memiliki ketergantungan dengan tugas lainnya.	0,922	0,252	Valid
2	Saya memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan Perusahaan.	0,913	0,252	Valid
3	Setiap anggota tim saling berkontribusi dan sadar akan peran nya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.	0,909	0,252	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai dengan SOP dengan penuh tanggung jawab.	0,904	0,252	Valid
5	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya.	0,913	0,252	Valid

Sumber: pengolahan data penelitian 2025

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel kerjasama tim yang terdiri dari 5 soal menghasilkan nilai *corrected item total corelation* (r_{hitung}) > 0,252 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	0,889	0,252	Valid
2	Hasil kinerja dari karyawan melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,878	0,252	Valid
3	Kuantitas Kerja saya sesuai dengan target standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,899	0,252	Valid
4	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak <i>over time</i> .	0,850	0,252	Valid
5	Karyawan mampu bekerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan <i>Jobdesk</i> untuk mencapai tujuan perusahaan.	0,870	0,252	Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian 2025

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 soal menghasilkan nilai *corrected item total corelation* (r_{hitung}) > 0,252 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Pengujian Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,959	0,600	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,949	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,600	Reliabel

Sumber: pengolahan data penelitian 2025

Berdasarkan hasil tabulasi uji reliabilitas pada empat variabel penelitian menghasilkan nilai *cronbach alpha* masing-masing XI (0,959), X2 (0,949), dan Y (0,925) $> 0,600$, artinya uji reliabilitas pada tiga variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan tingkat akurasi yang memenuhi kriteria pengujian sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini

2. Uji Asumsi Klasik

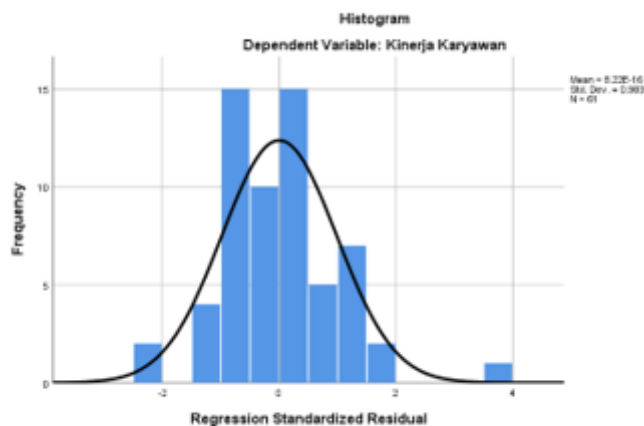
a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

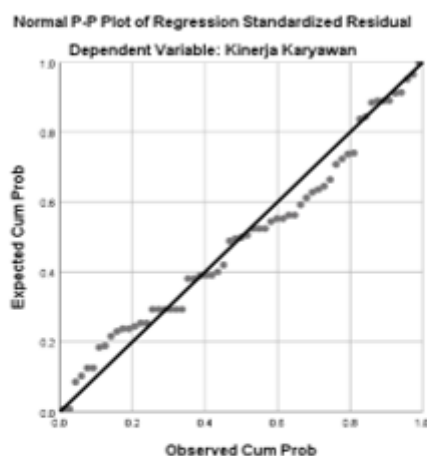
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62477400
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.081
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan kolmogorov smirnov test di atas, nilai $A.symp.Sig (0,200) > signifikansi (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas seperti yang ditampilkan pada pengujian grafik *Histogram* dan *P-P Plot*



Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2025



Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Gambar 4.3
Grafik P-plot of Regression

Pada grafik histogram normal probability menggambarkan pola grafik yang normal. *Chart* tersebut memiliki bentuk lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng. Menunjukkan bila data dianggap **Berdistribusi dengan normal**

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai tolerance dan VIF yang dihasilkan pada masing- masing variabel bebas, maka dapat dijelaskan bahwa data pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai-nilai tersebut berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditetapkan

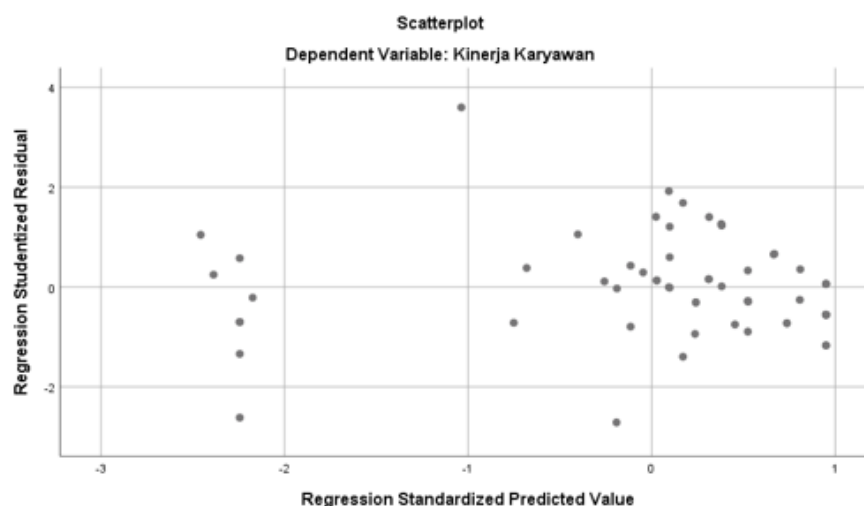


Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.220	4.541
	Kerjasama Tim	.220	4.541

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2025)

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: pengolahan data penelitian (2025)

Gambar 4.4
Scatter Plot

Bedasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, memperlihatkan bahwa titik-titik diantara garis lurus dibawah dan diatas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heterokedastisitas

Tabel 4.14
Uji Glesjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.214	.628	3.525	.001
	Gaya Kepemimpinan	.048	.081	.212	.435
	Kerjasama Tim	-.100	.082	-.433	.114

a. Dependent Variable: abs_res

sumber: pengolahan data Penelitian (2025)

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variable independent terhadap nilai



absolute residual yang ditunjukkan dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya model ini terhindar dari heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.894	.960		7.178	.000
	Gaya Kepemimpinan	.238	.093	.309	2.555	.013
	Kerjasama Tim	.483	.095	.618	5.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2025)

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil *output* di atas akan disajikan sebagai berikut: $Y = 6,894 + 0,238(X_1) + 0,483(X_2)$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 6,894, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kerjasama Tim (X_2), bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,894
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan(X_1), adalah 0,238, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,238 satuan
- Koefisien regresi independensi Kerjasama Tim (X_2), adalah 0,483, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Kerjasama Tim (X_2), maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,483 satuan

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.18
Uji Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim(X2) Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations		
		GAYA KEPEMIMPINAN	KERJASAMA TIM	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.883**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	.883**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.854**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *output*,2025

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.18 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,854 dimana nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000, diartikan bahwa kedua variabel memiliki Hubungan Sangat Kuat.



Dari hasil perhitungan pada tabel 4.18 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 dimana nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000, diartikan bahwa kedua variabel memiliki Hubungan Sangat Kuat

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.21
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.813	.806	1.653

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,806 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah 80,6%, sedangkan 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.22
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.894	.960		.000
	Gaya Kepemimpinan	.238	.093	.309	.013
	Kerjasama Tim	.483	.095	.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan diuraikan sebagai berikut:

- Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (Nilai $t_{hitung}(2,555) > t_{tabel}(2,001)$ dan nilai signifikansi ($0,013 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan
- Nilai $t_{hitung}(5,088) > t_{tabel}(2,001)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan
- Variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama tim (X_2) karena menghasilkan nilai $t_{hitung}(5,088)$ yang paling besar diantara variabel bebas lainnya



Tabel 4.23
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.689	2	343.344	125.725	.000 ^b
	Residual	158.393	58	2.731		
	Total	845.082	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan						
Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2025)						

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, hasil uji-F dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (125,725) $> F_{tabel}$ (3,16) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Setelah melalui perhitungan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Marugame Udon & Tempura Area Depok, dengan banyaknya sampel yaitu 61 responden. Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kesimpulan penelitian yaitu

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Marugame Udon dan Tempura area Depok. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 26 yang menghasilkan nilai t_{hitung} (2,555) $> t_{tabel}$ (2,001) dan nilai signifikansi ($0,013 < 0,005$).
2. Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran Marugame Udon dan Tempura area Depok. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 yang menghasilkan Nilai t_{hitung} (5,088) $> t_{tabel}$ (2,001) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$).
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Marugame Udon dan Tempura area Depok. Ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} (125,725) $> F_{tabel}$ (3,16) dan signifikansi ($0,000 < 0,005$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, s. (2023). pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada pt indolakto cabang medan. *jurnal publikasi ilmu manajemen*, 170-183.
- Aditama, r. a. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Ardana, L. M. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: . *Graha ILMU*.
- Arianty, N. B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2019). Penelitian Deskriptif. Rinck Cipta, Jakarta .
- Cushway, B. (2020). Human Resource Management. Jakarta: Elex Media.
- Effendy, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3 No. 3 .
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama). Jakarta: Mitra wacana Media.
- Farida, S. &. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada Pt sarimelati kencana Pizza hut delivery cabang ciputat. *jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu sosial*, 63.



- Fathurohman, I. S. (2024). peran kepala tata usaha dalam mengembangkan pengelolaan arsip perkantoran. *.jurnal manajemen pendidikan islam* , 144-148.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program IBM SPSS 25. *Penerbit Universitas Dipenogoro*.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya manusia . *CAPS*.
- Hamdani, D. (2020). pengendalian kualitas dengan menggunakan metode Seven Tools Pada Pt x . *jurnal ekonomi, manajemen dan perbankan*, 139-143.
- Hardhiyanti, A. S. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *jurnal ekonomi dan bisnis*, 118-127.
- Hariandja, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . *gramedia*.
- Hasan, J. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt perintis perkasa medan. *jurnakl ekonomi dan bisnis*, 77-86.
- Hasibuan, m. S. (n.d.). manajemen sumber daya manusia. jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hayati, F. .. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt armorindo artha kota tangerang. *jurnal pendidikan, sosial dan humaniora*, 127-138.
- Hidayah, N. (2021). pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan produksi.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada suku dinas kebersihan kota administrasi jakarta timur. *penelitian ilmu manajemen*, 141-150.
- Hidayat, T. T. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMk muammadiyah 3 . *jurnal manajemen bisnis*, 189-206.
- Ichsan, R. N. (2021). bahan ajar manajemen sumber daya Manusia (MSDM) .
- Indriyani, R. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja trhadap kinerja karyawan rumah sakit taman harapan baru bekasi. *jurnal ilmiah manajemen ubhara*, 3 , 228-237.
- Irfanudin, A. (2021). pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Sumber alfaria trijaya (tbk). *jurnal madani: ilmu pengetahuan, teknologi , dan humaniora*, 12-23.
- Istijanto. (2018). riset sumber daya manusia. *gramedia: jakarta*.
- Juhji, J. W. (2020). pengertian ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan islam. *jurnal literasi pendidikan nusantara* , 111-124.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktek). *Jakarta:PT raja Grafindo Persada*.
- Lase, A. Y. (2020). pengaruh pelayanan purna jual terhadap Loyalitas konsumen pada asus service centerkota jambi. *science of management and students research journal (SMS)*, , 193-199.
- Lestari, D. N. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt surya semesta sakti serpong. *pro bank*, 117-128.
- Lisnawati, L. (2020). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.
- M.L makalew, T. T. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pt.surya Prima Abadi. <https://repository.unsri.ac.id/44287>, 428-432.
- Maharani, P. (2023). teori jalur-tujuan (path-goal theory) sebuah kajian literatur. *jurnal ilmu manajemen, ekonomi dan kewirausahaan*, 3,205-228.
- Mangkunegara, A. A. (2017). manajemen sumber daya manusia perusahaan . *bandung: remaja rosdakarya*.
- Mathis, R. L. (2018). manajemen sumber daya manusia. *alih bahasa. jakarta:salemba empat*.
- Robbins, S. a. (2019). manajemen jilid 1 edisi 13, alih bahasa:Bob sabran dan devri bardani P, erlangga, jakarta.
- Saifuddin. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan kerjasama tim dan loyalitas kerja karyawan pt. nasmoco kaligawe. *jurnal ilmiah vol 1 no(2)*, 65-73.
- Suherman, H. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) p-ISSN: 2775-6025 ; e-ISSN: 2775-9296* , 16-25.



- Sunarsi, D. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik yayasan marvin. *inovasi5(1)*, 1-18.
- Terry, G. (2018). manajemen sumber daya manusia . *penerbit kencana*.
- wibowo. (2016). manajemen kinerja edisi kelima PT Rajagrafindo persada:depok