

---

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SALAH SATU RESTORAN DI BANDUNG)**

---

**Pri Widiastuti<sup>1</sup>, Kadir<sup>2</sup>, Bulan Tati Fitria<sup>3</sup>, Retno Resawati<sup>4</sup>**  
STIE Pasundan, Bandung<sup>1,2,3,4</sup>

E-mail: [priwidiastuti@gmail.com](mailto:priwidiastuti@gmail.com)<sup>1</sup>, [kadir@stiepas.ac.id](mailto:kadir@stiepas.ac.id)<sup>2</sup>, [bulan@stiepas.ac.id](mailto:bulan@stiepas.ac.id)<sup>3</sup>, [retno@stiepas.ac.id](mailto:retno@stiepas.ac.id)<sup>4</sup>

### **ABSTRACT**

*Researchers researched to know the effect of leadership and extrinsic motivation on employee performance at a restaurant in Bandung. Moreover, this research analyzes the factors that have the most dominant influence between leadership and extrinsic motivation on employee performance at a restaurant in Bandung, which are the object of research of as many as 46 employees using a questionnaire. Based on research using path analysis, the variables of leadership and extrinsic motivation on employee performance at a restaurant in Bandung are declared valid. Therefore, the conclusions and considerations related to the research results are paying attention to leadership and extrinsic motivation to improve employee performance.*

*The results of the study show that leadership (X1) has a significant influence on employee performance (Y). then Extrinsic Motivation (X2) significantly influences Employee Performance (Y). Therefore, leadership (X1) and Extrinsic Motivation (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y). To create a high leadership influence on employee performance, companies should pay more attention to the dimensions of the leadership variable so that employees are motivated and feel responsible and play an important role so that they can improve performance in quality and quantity. Furthermore, in connection with the strong influence of extrinsic motivation on employee performance, it is necessary to increase and improve the factors that make employee morale improving performance increase, for example, the salary factor for employees so that employees feel they have to increase the quality and quantity of their work in return for the rights they have. Get. To create a powerful influence of leadership and extrinsic motivation on employee performance at a restaurant in Bandung, researchers suggest that the company can provide all the things that can influence the variables of leadership and extrinsic motivation to provide enthusiasm, self-awareness, strong desire, and a sense of retribution for providing the best performance for the company so that it does not decrease, on the contrary, it increases every year.*

*Keywords: Leadership, Extrinsic Motivation, Employee Performance*

## ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di Bandung. Dan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya antara kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di Bandung, yang menjadi objek penelitian adalah sebanyak 46 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan penelitian menggunakan analisis jalur, terlihat bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di Bandung dinyatakan valid. Adapun kesimpulan dan mempertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah memperhatikan kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik guna meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). selanjutnya Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menciptakan pengaruh kepemimpinan yang tinggi terhadap kinerja karyawan sebaiknya perusahaan menambah perhatian terhadap dimensi-dimensi pada variabel kepemimpinan agar karyawan terpacu dan merasa bertanggung jawab dan berperan penting sehingga dapat meningkatkan kinerja secara kualitas dan kuantitas. Berkaitan dengan tingginya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan maka diperlukannya peningkatan serta perbaikan pada faktor-faktor yang membuat semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerja bertambah sebagai contoh pada faktor penggajian terhadap karyawan agar karyawan merasa harus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka sebagai balasan atas hak yang mereka dapatkan. Untuk menciptakan pengaruh kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di Bandung, peneliti menyarankan perusahaan mampu memberikan semua hal yang dapat mempengaruhi variabel kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik guna memberikan semangat, kesadaran diri, keinginan tinggi, dan rasa balas jasa untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan agar tidak mengalami penurunan, sebaliknya mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya bisnis kuliner saat ini maka membutuhkan banyak Sumber Daya Manusia yang dikerahkan sebagai pegawai atau karyawan guna memaksimalkan pelayanan. Artinya dibutuhkan juga pemimpin yang dapat

mengarahkan semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan, produktifitas dan mengeluarkan semua kelebihan yang dimiliki dalam pelayanannya demi tercapainya visi, misi, serta tujuan dari pengelolaan bisnis tersebut. (Minh-Duc & Huu-Lam, 2019; Pancasila, Haryono & Sulistyono, 2020)

Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pencapaian, hal tersebut tidak bisa lepas dari peran pemimpin yang mengendalikan segala kegiatan yang ada, dan dibutuhkan motivasi untuk pencapaian tersebut, disitulah peran dari pemimpin untuk memotivasi karyawannya agar kinerja mereka semakin meningkat setiap harinya dan mendapat pencapaian serta kepuasan yang maksimal. (Li, Bhutto, Xuhui, Maitlo, Zafar & Bhutto, 2020; Ouakouak, Zaitouni & Arya, 2020; Paais & Pattiruhu, 2020)

Hasil akhir yang didapat suatu perusahaan atau organisasi di berbagai bidang akan mengacu pada proses keberlangsungan perusahaan tersebut, dan eksistensi serta keberhasilan yang didapat juga bergantung pada peran seorang pemimpin dan karyawannya. Kualitas setiap sumber daya manusia dan keinginan sebuah pencapaian maksimal dari setiap diri individu akan menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

Berdasarkan hasil penelitian awal dapat diindikasikan bahwa kepemimpinan pada salah satu restoran di Bandung belum optimal dan perlu ada peningkatan di berbagai dimensi. Berdasarkan hasil penelitian awal dapat diindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang merasa belum termotivasi secara penuh oleh pimpinan, dan ini seharusnya menjadi perhatian bagi pemimpin agar karyawannya termotivasi sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya

dengan sepenuh hati dan meningkatkan kinerjanya yang akan berakibat baik bagi perusahaan.

Kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, karena pemimpin adalah kunci dari perubahan kinerja suatu unit, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi. Kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau "rangsangan" atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Motivasi dapat muncul dari diri sendiri dan dari orang lain, seluruh karyawan memilih untuk bekerja di suatu perusahaan pasti didasari oleh sebuah motivasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk memperkuat motivasi yang dimiliki karyawan tersebut membutuhkan motivasi lain

dari orang disekitarnya juga lingkungan yang mendukung. Semakin besar motivasi yang dimiliki akan semakin besar pula semangat kerja dan keinginan untuk lebih berkontribusi pada perusahaan.

Penelitian Supartini (2021); Syahidah, Nurhadian, Adinata & Suherman, (2021); Tarwiyah, Rinawati, Resawati & Nurhadian, (2021) menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan kajian empiris yang diuraikan dalam latar belakang maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di kota Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di kota Bandung.

## **METODE**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan aplikasi tertentu. Berdasarkan hal tersebut, ada empat istilah penting yang harus diperhatikan: metode ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Metode ilmiah mensyaratkan bahwa

operasi penelitian didasarkan pada prinsip-prinsip rasional, empiris dan sistematis. Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa metode penelitian adalah suatu teknik ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan aplikasi tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel bebas berupa kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik yang memberikan pengaruhnya terhadap variabel terkait yaitu berupa kinerja karyawan yang dapat diukur dengan hasil survey.

Untuk menguji variabel penelitian, penulis menggunakan pendekatan verifikasi dengan metode analisis jalur (path) yang dikembangkan penulis. Dimana digunakan untuk mengetahui korelasi atau pengaruh variabel yang diteliti terhadap variabel lain, khususnya variabel bebas dan variabel terikat. Selain menguji kebenaran suatu hipotesis dengan mengolah langsung data yang dikumpulkan dari responden, metode verifikasi juga menggunakan pengolahan data secara langsung.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Dari hasil persepsi karyawan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 18-20 tahun dan lama bekerja <1 tahun.

**Tabel 1. Hasil uji kualitas data memperlihatkan bahwa data valid dan reliabel**

X1		X2		Y	
Ite m	Korela si	Ite m	Korela si	Ite m	Korela si
1	0.706	1	0.521	1	0.330
2	0.678	2	0.687	2	0.484
3	0.566	3	0.705	3	0.640
4	0.508	4	0.509	4	0.641
5	0.622	5	0.734	5	0.611
6	0.365	6	0.532	6	0.812
7	0.394	7	0.413	7	0.765
8	0.578	8	0.399	8	0.606
9	0.731	9	0.698	9	0.561
10	0.589	10	0.672	10	0.815
11	0.507	11	0.756	11	0.818
12	0.691	12	0.711	12	0.433
13	0.477	13	0.467	13	0.322
14	0.577	14	0.747	14	0.415
15	0.746	15	0.669	15	0.544
Reliability					
<b>Cronbach Alpha</b>					
X1	0,901				
X2	0,913				
Y	0,901				

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa distribusi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan

Kinerja Kryawan (Y) yang masing-masing terdiri dari 15 item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel karena nilai validitas di atas 0,300 dan uji reliabilitas di atas 0,700.

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R Kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) dalam menentukan variasi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,615 atau 61,5% dan besaran epsilon adalah  $\epsilon = 0,385$  atau 38,5% yaitu seperti lingkungan kerja atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut Manik & Coenraad, (2021) kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai. Zulfikar & Rahman, (2019) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mengetahui keinginan bawahan dan berusaha menjelaskan bahwa bawahan akan memperoleh apa yang diinginkan apabila kinerja mereka memenuhi harapan.

Teori ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Manik, Sidharta & Supartini, (2023); Zulfikar, (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manik & Sidharta, (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau

kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Selanjutnya, Caissar, Hardiyana, Nurhadian & Kadir, (2022) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang manajer atau pimpinan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah. Prasetyo, Riadi, Rinawati & Resawati, (2021) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas maka penelitian mengenai motivasi ekstrinsik memang terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rismawati, Hadian, Manik & Titi, (2021); Adinata, (2021); Nurhadian, (2021).

Menurut Hersona & Sidharta, (2017) kepemimpinan merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan dengan kata lain dapat

meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

## KESIMPULAN

Untuk menciptakan pengaruh kepemimpinan yang tinggi terhadap kinerja karyawan sebaiknya perusahaan menambah perhatian terhadap dimensi-dimensi pada variabel kepemimpinan agar karyawan terpacu dan merasa bertanggung jawab dan berperan penting sehingga dapat meningkatkan kinerja secara kualitas dan kuantitas. Berkaitan dengan tingginya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan maka diperlukannya peningkatan serta perbaikan pada faktor-faktor yang membuat semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerja bertambah sebagai contoh pada faktor penggajian terhadap karyawan agar karyawan merasa harus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka sebagai balasan atas hak yang mereka dapatkan. Untuk menciptakan pengaruh kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan pada salah satu restoran di Bandung, peneliti menyarankan perusahaan mampu memberikan semua hal yang dapat mempengaruhi variabel kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik guna memberikan semangat, kesadaran diri, keinginan tinggi, dan rasa balas jasa untuk memberikan kinerja terbaik bagi

perusahaan agar tidak mengalami penurunan, sebaliknya mengalami peningkatan setiap tahunnya.

## REFERENSI

- Adinata, U. W. S. . (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KJKS BMT TAMZIS BANDUNG. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 9(2).
- Caissar, C. ., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F. ., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Destiana, S. R. ., Rinawati, N. ., Resawati, R., & Danasasmita, W. M. . (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai: Survey pada salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 76–86.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120229. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>
- Manik, E. ., & Coenraad, D. P. . (2021). PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANSIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL ENERGI BARU, TERBARUKAN DAN KONSERVASI ENERGI (DJEBTKE). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 9(1).
- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The impact of motivation, ability, role perception on employee performance and situational factor as moderating variable of public agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73.
- Manik, E., Sidharta, I., & Supartini, T. (2023). Exploring Leadership Style on Employee Competence: Authentic and Servant Leadership on Workability. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 16(2), 124-131.
- Minh-Duc, L., & Huu-Lam, N. (2019). Transformational leadership, customer citizenship behavior, employee intrinsic motivation, and employee creativity. *Journal of Asian Business and Economic Studies*,

- 26(2), 286-300. <https://doi.org/10.1108/JABES-10-2018-0070>.
- Nurhadian, A. F. . (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 11(1).
- Ouakouak, M. L., Zaitouni, M. G., & Arya, B. (2020). Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations: does employee motivation play a role?. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 257-279. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0206>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Prasetyo, E. ., Riadi, F. ., Rinawati, N. ., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Rismawati, D. ., Hadian, D. ., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : (SURVEY PADA SALAH SATU PERUSAHAAN OUTSOURCING DI KOTA BANDUNG). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.
- Supartini, T. . (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG BANDUNG. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 10(1).
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai:(Studi pada salah satu pemerintahan daerah di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54-60.
- Tarwiyah, I. R. ., Rinawati, N. ., Resawati, R. ., & Nurhadian, A. F. . (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SALAH SATU PERUSAHAAN GARMEN DI KOTA BANDUNG) . *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(1), 17–23.



Zulfikar, V. A. . (2016). PENGARUH  
PENGARAHAN, PEMBIMBINGAN,  
PARTISIPASI DAN PELIMPAHAN DALAM  
GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
OTO MULTIARTHA CABANG BANDUNG .  
Majalah Bisnis & IPTEK, 9(1).

Zulfikar, V. A., & Rahman, R. S. (2019). Effect of  
Delegative Leadership on Achievement  
Motivation and Continuous Commitment.  
Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2),  
44-53.