

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Rooftop Coffee

The Influence of Leadership Style on Employee Work Motivation at Rooftop Coffee

Andi Mulyanto¹, Khusnul Heikal Irsyad²,

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Andi Mulyanto¹, andi10121080@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 29/07/2025

Diterima: 29/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Regresi Linier, Coffee

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rooftop Coffee di Kota Bandung. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas layanan, khususnya di industri jasa seperti kafe. Gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai salah satu faktor krusial yang dapat mendorong atau menghambat motivasi kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 33 karyawan tetap, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 4,007 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,040. Koefisien korelasi sebesar 0,584 mengindikasikan hubungan sedang, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,341 menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 34,1%. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam membangun suasana kerja yang mendukung peningkatan motivasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu perilaku organisasi, serta menjadi rujukan praktis dalam pengambilan kebijakan dan penerapan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja.

A B S T R A C T

Keywords:

Leadership Style, Linear Regression, Coffee

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee work motivation at Rooftop Coffee in Bandung. The research is based on the importance of work motivation in improving service quality, especially in the service industry such as cafés. Leadership style is assumed to be one of the key factors that can drive or hinder employee motivation. This study uses a quantitative approach with descriptive and verification methods. Data were collected through questionnaires distributed to 33 permanent employees and analyzed using simple linear regression. The results show that leadership style has a positive and significant effect on work motivation, as indicated by a significance value of 0.000 (< 0.05) and a t-value of 4.007, which is greater than the t-table value of 2.040. The correlation coefficient of 0.584 indicates a moderate relationship, while the coefficient of determination (R^2) of 0.341 shows that leadership style contributes 34.1% to work motivation. These findings underline the crucial role of leadership in creating a work atmosphere that supports increased motivation. This research contributes to the development of organizational behavior studies and serves as a practical reference for decision-making and implementing leadership strategies aimed at improving work motivation.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, SDM juga berfungsi sebagai pengendali terhadap sumber daya lainnya. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola secara efektif melalui pendekatan manajemen yang komprehensif, termasuk dalam aspek motivasi kerja yang berkontribusi langsung terhadap keberlangsungan organisasi.

Loyalitas karyawan dalam bekerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat memicu permasalahan seperti keterlambatan. Dalam konteks manajemen SDM, pemimpin memainkan peran penting dalam membangun dan menjaga motivasi tersebut. Suswati (2022) menyatakan bahwa karyawan yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme yang rendah terhadap pekerjaan dan mudah mengalami keputusasaan ketika menghadapi kegagalan. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek motivasi menjadi hal yang krusial dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi merupakan proses interpersonal yang memungkinkan pemimpin memengaruhi dan mengarahkan anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat semangat kerja, serta membentuk hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan karakteristik bawahan (Sari & Sari, 2020). Dengan fleksibilitas pendekatan tersebut, pemimpin diharapkan mampu mendorong motivasi kerja yang lebih optimal.

Rooftop Coffee, sebuah kafe yang berdiri sejak tahun 2019 di Kota Bandung, menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi kerja karyawan, khususnya terkait tingginya angka keterlambatan kehadiran. Berdasarkan data internal selama periode April hingga September 2024 menunjukkan pola keterlambatan yang cukup tinggi dan fluktuatif, yang dapat menjadi indikasi adanya permasalahan motivasional di lingkungan kerja. Sebagai usaha yang bergerak di sektor jasa, keberhasilan Rooftop Coffee sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan karyawan, yang secara langsung berkaitan dengan motivasi kerja mereka.

Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam dengan mempertimbangkan pentingnya kepemimpinan dalam membentuk motivasi kerja. Selain itu, terdapat perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Beberapa studi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, seperti penelitian oleh Sri Maharani, Wita Indrayani, dan Desak Made Santi Diwyarthi (2021), (Mendrofa, Waoma, & Fau, 2021), dan Herliana et al. (2024), yang mengungkap bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Namun, temuan yang berbeda dilaporkan oleh (Jaylani, Salmah, & Damayanti, 2024), yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Inkonsistensi ini membuka peluang untuk menguji ulang hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda, khususnya pada industri kafe yang belum banyak dikaji secara ilmiah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rooftop Coffee. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen, serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pelaku usaha dalam menyusun strategi kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mendukung keberlangsungan usaha.

2. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah proses mengelola peran serta hubungan kerja dari tenaga manusia dalam suatu organisasi, baik individu maupun kelompok, agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang secara sistematis mengatur dan mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada aspek strategis yang mencakup pengembangan potensi individu dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Hasibuan dalam (Viddy & Hanadelansa, 2022) menyatakan bahwa MSDM adalah suatu seni dan ilmu dalam mengelola hubungan kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan, keinginan, serta kebutuhan internal yang membangkitkan semangat individu untuk bertindak mencapai kepuasan dan tujuan tertentu. Dalam organisasi atau perusahaan, pemberian motivasi kepada karyawan merupakan elemen penting dalam upaya meningkatkan keberhasilan perusahaan. Secara umum, perilaku manusia dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginan untuk memperoleh sesuatu yang menjadi sasaran dari aktivitas yang dilakukan. Oleh karena itu, motivasi dapat dipahami sebagai semangat dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan demi meraih hasil yang diinginkan. (Suswati, 2022) menyebutkan, karyawan yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme yang rendah terhadap pekerjaan dan mudah mengalami keputusasaan ketika menghadapi kegagalan. Kondisi ini mengharuskan para pemimpin untuk memperhatikan aspek motivasi, karena secara bertahap akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dalam meraih target yang telah ditetapkan.

Salah satu teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja adalah Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi menjadi dua kategori, yaitu *motivator* dan *hygiene*. Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang. Faktor-faktor ini mampu meningkatkan semangat dan kepuasan kerja ketika dipenuhi. Sebaliknya, faktor hygiene meliputi kondisi eksternal pekerjaan seperti gaji, hubungan kerja, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Meskipun tidak secara langsung memotivasi, kekurangan pada faktor hygiene dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja (Dewi, 2021).

Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan komponen fundamen, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin biasanya memiliki keahlian tertentu yang dapat diterima dan diikuti oleh anggotanya. Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan khas yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memengaruhi, dan mengarahkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencerminkan perilaku, strategi komunikasi, serta cara pengambilan keputusan pemimpin dalam mengelola bawahannya. (Northouse, 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang digunakan pemimpin saat memengaruhi bawahannya, serta merupakan refleksi dari karakter dan strategi yang diadopsi dalam proses kepemimpinan.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Sari & Sari, 2020) pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kemampuan dan kemauan bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, melainkan pemimpin harus bersifat fleksibel. Teori ini membagi gaya kepemimpinan ke dalam empat kategori utama berdasarkan dua dimensi: tingkat pengarahan (*directive behavior*) dan tingkat dukungan (*supportive behavior*), yaitu:

- Telling, yaitu gaya dengan arahan tinggi dan dukungan rendah, di mana pemimpin memberikan instruksi secara detail dan pengawasan ketat;
- Selling, menggabungkan pengarahan dengan komunikasi dua arah, memungkinkan pemimpin memberi motivasi sekaligus mendengarkan masukan bawahan;
- Participating, yang menekankan pada kolaborasi dalam pengambilan keputusan dan pemberdayaan karyawan; serta
- Delegating, yang memberi kewenangan dan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan yang sudah kompeten.

Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial dalam menjamin keberlangsungan usaha dan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi. Namun, motivasi kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku khas yang diterapkan oleh pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya. Teori Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa efektivitas pemimpin tergantung pada kemampuannya menyesuaikan gaya

memimpin berdasarkan tingkat kesiapan pengikut. Gaya ini terbagi menjadi empat, yaitu telling, selling, participating, dan delegating. Penyesuaian gaya yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat semangat kerja, serta meningkatkan tanggung jawab dan keterlibatan karyawan.

Sementara itu, dari sisi psikologis, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dijelaskan melalui Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang membedakan antara motivator (seperti pencapaian dan tanggung jawab) dan hygiene factors (seperti kebijakan perusahaan dan kondisi kerja). Pemimpin yang efektif diharapkan mampu memenuhi kedua aspek tersebut melalui pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan mendukung.

Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi penting untuk dikaji, khususnya pada sektor jasa seperti Rooftop Coffee, di mana interaksi langsung antara atasan dan bawahan memengaruhi performa layanan dan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memberikan kontribusi nyata terhadap meningkatnya motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, maka hipotesisnya:

Ha : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Rooftop Coffee.

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Rooftop Coffee.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rooftop Coffee. Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji secara empiris sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rooftop Coffee yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (Total Sampling), sehingga seluruh anggota populasi ikut dilibatkan sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju", untuk mendapatkan jawaban yang terukur secara kuantitatif.

Sebelum dilakukan analisis utama, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki akurasi dan konsistensi. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar item terhadap total skor, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

Selanjutnya, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, uji linearitas digunakan untuk menguji pola hubungan antara kedua variabel, dan uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan.

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, digunakan uji korelasi Pearson. Sementara itu, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kontribusi gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi motivasi kerja.

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Rooftop Coffee. Data diperoleh dari 33 responden yang merupakan karyawan aktif, dan dianalisis menggunakan pendekatan statistik kuantitatif, melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, korelasi Pearson, serta regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,37 yang menurut (Sugiyono, 2022) termasuk dalam kategori "sangat baik", sedangkan variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata 3,86, yang menunjukkan kategori "baik". Hasil ini memberikan indikasi awal bahwa secara umum persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup positif, dan hal ini diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi pula.

Sebelum dilakukan analisis regresi, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi item-total lebih dari 0,344. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, yaitu 0,794 untuk gaya kepemimpinan dan 0,841 untuk motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat analisis regresi. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji linearitas dengan nilai signifikansi 0,653 ($> 0,05$) menunjukkan adanya hubungan linear antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan sebaran residual yang acak (tidak berpola), yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model. Pada uji korelasi Pearson diperoleh nilai koefisien sebesar 0,584, yang berdasarkan klasifikasi dari (Sugiyono, 2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan dalam kategori sedang antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 3,766 + 1,034X + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1,034 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 menjelaskan bahwa 34,1% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Sisanya, sebesar 65,9%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,007 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,040, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rooftop Coffee.

Jenis Uji	Hasil Uji	Keterangan
Uji Validitas	Nilai r hitung $> 0,344$	Seluruh item dinyatakan valid
Uji Reliabilitas	α Gaya Kepemimpinan = 0,794 α Motivasi Kerja = 0,841	Seluruh instrumen reliabel karena $> 0,6$
Uji Normalitas	Sig. = 0,200 $> 0,05$	Data berdistribusi normal
Uji Linearitas	Sig. = 0,653 $> 0,05$	Hubungan antara X dan Y linear
Uji Heteroskedastisitas	Penyebaran data menyebar/acak	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Uji Korelasi Pearson	r = 0,584	Terdapat hubungan dalam kategori sedang antara X dan Y
Persamaan Regresi	$Y = 3,766 + 1,034X + e$	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
Uji t (Parsial)	t hitung = 4,007 $>$ t tabel = 2,040 Sig. = 0,000	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial
Koefisien Determinasi	$R^2 = 0,341$	Variabel X menjelaskan 34,1% variasi dalam motivasi kerja (Y)
Jumlah Sampel (N)	33 responden	Responden karyawan Rooftop Coffee

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard, bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan kesiapan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Selain itu, sesuai dengan Two-Factor Theory Herzberg, gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan memberikan kepercayaan kepada bawahan mampu menjadi faktor motivasional yang mendorong semangat kerja.

Hasil ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai korelasi yang sedang menunjukkan bahwa

meskipun gaya kepemimpinan merupakan faktor yang penting, masih terdapat faktor lain yang memengaruhi motivasi, seperti kondisi kerja, penghargaan, dan faktor pribadi.

Dengan demikian, hasil ini memperkuat pandangan bahwa dalam sektor jasa seperti kafe, pemimpin tidak hanya dituntut untuk memberi arahan, tetapi juga menciptakan hubungan interpersonal yang baik, membangun komunikasi terbuka, dan menjadi teladan dalam sikap kerja. Implementasi gaya kepemimpinan yang sesuai akan mendorong loyalitas, disiplin, serta semangat kerja karyawan dalam menghadapi tekanan operasional harian.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Rooftop Coffee. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 4,007 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,040. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,584 termasuk dalam kategori sedang menurut Sugiyono (2018), yang berarti hubungan antara variabel cukup kuat. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 menunjukkan bahwa 34,1% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Rooftop Coffee.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, saran yang dapat diberikan penulis diataranya:

- Manajemen diharapkan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah dinilai sangat baik oleh para karyawan, terutama dalam aspek pemberian arahan, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian tanggung jawab yang jelas. Selain itu, perlu adanya peningkatan perhatian terhadap aspek kesejahteraan karyawan, khususnya terkait gaji dan tunjangan, karena indikator ini mendapatkan skor terendah dalam penilaian motivasi kerja. Meningkatkan kompensasi tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga dapat memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.
- Penelitian ini masih terbatas pada satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, dan dilakukan dalam satu organisasi dengan ruang lingkup terbatas. Oleh karena itu, disarankan agar peneliti berikutnya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau sistem penghargaan. Selain itu, perluasan lokasi penelitian ke beberapa unit usaha sejenis atau industri lainnya juga dapat memperkaya data dan memperluas generalisasi hasil penelitian.

6. Ucapan Terimakasih

Dengan segala hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Khusnul Heikal Irsyad S.H.,M.M, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga sejak awal penyusunan hingga selesaiya karya tulis ini. Kesabaran dan keahlian yang diberikan sangat membantu dalam penyempurnaan penelitian ini.
2. Kedua orang tua beserta keluarga yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, dan materil tanpa lelah. Perjuangan dan pengorbanan mereka menjadi motivasi terbesar dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Sahabat, kawan, dan rekan pejuang yang telah memberikan semangat dan kebersamaan selama proses perkuliahan.
4. Pimpinan Rooftop Coffee dan semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang sangat penting bagi penelitian ilmiah ini.

7. Referensi

- Dewi, N. S. (2021). Teori Motivasi. Dalam S. A. Muhfizar, *Pengantar Manajemen : Teori dan Konsep* (hal. 117-135). Bandung: CV Media Sains.
- Herliana, Herliana, Rasjid, Herliana, Monoarfa, Valentina, & Zulfia. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 6, No. 3.
- Jaylani, M. A., Salmah, N. N., & Damayanti, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomika Univ. PGRI Palembang*, 21 (2), 283-295
- Maharani, Ni Putu Diah Sri, Indrayani, I Gusti Ayu Putu Wita, & Diwyarthi, Desak Made Santi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud*. Jurnal Bisnis Hospitaliti, Vol. 10, No. 1.
- Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, J. F. (2021). Pengarug Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di DInas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol 4 no 2, 128 - 134.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Sari, S. N., & Sari, F. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol 6 no 1, 987-992.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Viddy, A., & Hanadelansa. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.