

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA,  
DESKRIPSI PEKERJAAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TAKI *COFFEE & EATERY***

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**APRILIA**

**NPM. 2101110143**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Aprilia  
**Nomor Pokok/NIM** : 2101110143  
**Program Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata 1  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja,  
Deskripsi Pekerjaan, Dan Insentif Terhadap Kinerja  
Karyawan Taki Coffee & Eatery

**Penguji Skripsi**

**Tanggal** 7/02/2025 **Pembimbing I** :   
**Mariyam Zanariah, S.E., MM.,**  
**NIDN. 0222096301**

**Tanggal** 7/02/2025 **Pembimbing II** :   
**Hisbullah Basri, SE., M.Si**  
**NIDN. 0212016201**

**Mengetahui :**

**Dekan**



**Dr. Msv. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

**Ketua Program Studi**

**Dr. Yolanda Vevbitha, SE., M.Si**  
**NIDN. 0226028303**



UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

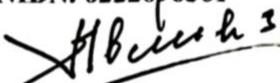
Nama : Aprilia  
Nomor Pokok/NIM : 2101110143  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja,  
Deskripsi Pekerjaan, Dan Insentif Terhadap Kinerja  
Karyawan Taki Coffee & Eatery

Penguji Skripsi

Tanggal ..7/02/2025...Ketua Penguji

  
: Mariyam Zanariah, S.E., MM.  
NIDN. 0222096301

Tanggal ..7/02/2025...Penguji I

  
: Hisbullah Basri, SE., M.Si  
NIDN. 0212016201

Tanggal ..7/02/2025...Penguji II

  
: Umi Hasanah, SE., MM  
NIDN. 0220016002

Mengesahkan,

Dekan



Dr. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN. 0226028303

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah : 216)

### **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil Allamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Hendra dan yang teristimewa Ibu Elviana, Serta Kakak dan Adik yang telah memberikan dukungan dan semangat sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada orang – orang tercinta , Serta teman seperjuangan di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis juga sahabat baik saya Mejikubijiniu yang selalu menjadi penyemangat terbaik, dan selalu memberikan dukungan baik moral maupun material.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilia  
Nomor Pokok/NIM : 2101110143  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2025

Penulis,



Aprilia

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah senantiasa kita haturkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan karunianya kepada kita semua. Shalawat dan salam kita curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Atas izin Allah dan dukungan orang-orang terdekat akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAKI *COFFEE & EATERY*”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Pada penyusunan skripsi ini, tentu banyak sekali kendala yang dialami namun dengan tetap semangat penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Semangat dan usaha-usaha tersebut tidak terlepas dari arahan dan bimbingan serta dukungan dari pihak lain. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi sehingga proposal ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Bapak H Hisbullah Basri S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan guna menyelesaikan proposal ini.
6. Seluruh Dosen dan seluruh Staff Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan dan seluruh Karyawan Taki *Coffee & Eatery* yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada kedua orang tua ku Bapak Hendra dan Ibu Elviana dan saudara kandung ku Najmi, Restu, dan Septian. Terimakasih atas Do'a, dan dukungan dalam membimbing penulis selama ini untuk terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita dan tidak mudah menyerah dan termotivasi dalam menyelesaikan apapun.
9. Sahabat Sahabat seperjuangan dan mejikuhibijiniu yang telah memberikan dukungan dan hiburan semasa berkuliah.
10. Almamater, semua pihak yang telah membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam Skripsi ini, yang dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak agar penulis selanjutnya dapat lebih baik. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan, serta memebrikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, Januari 2025

Penulis

Aprilia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2 Pelatihan Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja .....	15
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja .....	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja .....	18
2.1.3 Deskripsi Pekerjaan.....	19
2.1.3.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan .....	20
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Deskripsi Pekerjaan.....	21

2.1.4 Insentif .....	22
2.1.4.1 Pengertian Insentif .....	22
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif .....	23
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Insentif .....	24
2.1.5 Kinerja.....	24
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	28
2.3 Kerangka Berpikir .....	30
2.4 Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1 Tempat Penelitian .....	32
3.1.2 Waktu Penelitian .....	32
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1 Sumber Data.....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	35
3.3.1 Populasi .....	35
3.3.2 Sampel Penelitian.....	36
3.3.3 Sampling.....	36
3.4 Rancangan Penelitian .....	41
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	42
3.5.1 Variabel Penelitian .....	42
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6 Instrumen Penelitian .....	47
3.6.1 Uji Instrumen .....	47
3.6.1.1 Uji Validitas .....	48
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	49

3.7.1.1 Uji Normalitas .....	49
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas .....	50
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	52
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	52
3.7.5 Uji Hipotesis .....	53
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F) .....	54
3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t) .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	57
4.1.2 Karakteristik Responden .....	59
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan .....	61
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	62
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	62
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
4.3 Hasil Analisis Data.....	67
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	67
4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas .....	67
4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedatisitas .....	69
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
4.3.3 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi (r) .....	73
4.3.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	74
4.3.5 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
4.3.6 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	76

4.4 Pembahasan.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>81</b>
5.1 Kesimpulan .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	30
------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	28
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
Tabel 3. 2 Bagian dan Jumlah Karyawan.....	35
Tabel 3. 3 Definisi Operasional .....	43
Tabel 3. 4 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	47
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Kolerasi .....	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	61
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Pekerjaan (X3) .....	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X4) .....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi (r) .....	73
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	74
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	76

## ABSTRAK

**APRILIA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Taki Coffee & Eatery (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanaria, S.E.,MM Dan Bapak H Hisbullah Basri S.E.,M.Si)**

Pada dasarnya, skripsi ini membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Taki Coffee & Eatery. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Taki Coffee & Eatery secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Taki Coffee & Eatery sebanyak 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 26.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 26 pada uji F diperoleh sig F  $0,001 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 31,518 + 0,296 X_1 - 0,231 X_2 + 0,186 X_3 + 0,187 X_4$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , Deskripsi Pekerjaan ( $X_3$ ) berpengaruh dengan signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , dan Insentif ( $X_4$ ) berpengaruh dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,736 ini berarti berkontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependen (keputusan penggunaan) sebesar 73,60% sedangkan sisanya sebesar 26,40% dipengaruhi variabel lain diluar model.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Insentif, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**APRILIA, The Influence of Leadership Style, Job Training, Job Description, and Incentives on Taki Coffee & Eatery Employee Performance**  
(Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanaria, S.E., MM and Mr. H Hisbullah Basri S.E., M.Si)

Basically, this thesis discusses the Influence of Leadership Style, Job Training, Job Description, and Incentives on Taki Coffee & Eatery Employee Performance. This study uses a quantitative method. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove the Influence of Leadership Style, Job Training, Job Description, and Incentives on Taki Coffee & Eatery Employee Performance simultaneously or partially. The population in this study were 45 Taki Coffee & Eatery employees. The sampling technique was carried out using saturated sampling. This study uses multiple linear analysis. The analysis techniques used are multiple linear analysis, classical assumption test, coefficient of determination, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 26.0.

Based on the results of data processing with SPSS Version 26 in the F test obtained sig F  $0.001 < 0.05$  with multiple linear regression equation  $Y = 31.518 + 0.296 X_1 - 0.231 X_2 + 0.186 X_3 + 0.187 X_4$ . The results of the t test show that Leadership Style ( $X_1$ ) has an effect on Employee Performance with a significant value of  $0.001 < 0.05$ , Job Training ( $X_2$ ) has a significant effect of  $0.001 < 0.05$  Job Description ( $X_3$ ) has a significant effect of  $0.004 < 0.05$ , and Incentives ( $X_4$ ) have a significant effect of  $0.001 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.736 means that the contribution of the independent variable influences the dependent variable (decision of use) by 73.60% while the remaining 26.40% is influenced by other variables outside the model.

**Keywords: Leadership Style, Job Training, Job Description, Incentives, Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan meningkatnya persaingan usaha di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang paling krusial adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu karyawan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil, tetapi juga yang memiliki motivasi tinggi dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini penting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Karyawan dengan kinerja tinggi sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil dari olah pikir dan tenaga yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat menjalankan operasional dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dari karyawan. Bagaimanapun canggihnya

peralatan dan teknologi yang ada serta banyaknya sumber daya yang dimiliki, semua itu akan percuma jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan bermotivasi tinggi.

Dengan demikian, tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya pengembangan kualitas SDM. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana namun dikerjakan oleh SDM yang berkualitas, bermotivasi tinggi, dan berkompeten, hasil yang dicapai akan lebih optimal. Oleh karena itu, tuntutan terhadap karyawan yang berkualitas sangatlah penting dalam sebuah organisasi.

Menurut Rivai (2009), beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain adalah gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, deskripsi pekerjaan, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Rivai menekankan bahwa keempat faktor ini saling berkaitan. Gaya kepemimpinan menentukan arah organisasi, pelatihan meningkatkan kompetensi, deskripsi pekerjaan memberikan kejelasan tugas, dan insentif menjadi pendorong utama untuk meningkatkan motivasi. Organisasi yang mampu mengelola keempat elemen ini secara sinergis akan memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Faktor-faktor tersebut menyebabkan organisasi perlu melakukan kajian ulang terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, pelatihan karyawan, deskripsi pekerjaan, dan insentif. Sebagai contoh nyata di *Taki Coffee & Eatery*, kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang signifikan, di mana banyak karyawan yang belum memahami tugas masing-masing, sehingga

pekerjaan menjadi terhambat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan secara berkelanjutan agar karyawan dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh George R. Terry dalam Sedarmayanti (2018), kepemimpinan adalah aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi kemauan orang lain guna mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi secara berkala dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan dan pengembangan adalah hal yang penting dalam dunia kerja untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan karyawan dapat membantu mereka menguasai pekerjaan dengan lebih baik. Menurut Santoso (2012), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang dilakukan secara berkala akan membantu karyawan untuk mengikuti perkembangan industri, terutama dalam Industri *Food and Beverage (F&B)* yang berkembang pesat.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat penting untuk keberlangsungan kerja karyawan. Deskripsi Pekerjaan menjadi hal yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam organisasi. Uraian pekerjaan menjelaskan secara rinci tentang kewajiban, tanggung

jawab, dan wewenang yang dimiliki serta bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2014), sebuah deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas, diharapkan karyawan dapat lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, sehingga kinerja mereka dapat lebih optimal.

Selain definisi pekerjaan, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif. Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja lebih giat dan sesuai dengan harapan perusahaan. Insentif yang diberikan dengan tepat dapat menambah motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013), insentif yang diberikan oleh pemimpin organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif ini bisa berupa kompensasi finansial atau penghargaan lainnya yang dapat memperkuat motivasi kerja karyawan.

Dalam penjelasan para ahli di atas terkait dengan variabel, Taki Coffee & Eatery menjadi contoh nyata bagaimana pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai kinerja optimal. Perusahaan menghadapi tantangan dalam memastikan setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta mendapatkan dukungan yang dibutuhkan untuk berkembang di industri yang kompetitif.

Taki *Coffee & Eatery* adalah sebuah *coffee bar* yang didirikan pada bulan Maret 2024. Perusahaan ini menyediakan tempat, makanan, dan minuman untuk masyarakat serta bertujuan menjadi solusi yang saling menguntungkan bagi pelanggan dan pekerja. Seiring berkembangnya bisnis *coffee* dan resto yang pesat, Taki *Coffee & Eatery* membutuhkan tenaga kerja di bidang bar dan *kitchen*.

Di Taki *Coffee & Eatery*, gaya kepemimpinan sudah diterapkan dengan baik, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Karyawan merasa kurangnya motivasi atau arahan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, pemberian motivasi secara berkala diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan kerja di Taki *Coffee & Eatery* dilakukan untuk semua karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan perlu dilakukan secara berkala guna menambah pengetahuan serta memberikan informasi terbaru. Mengingat perkembangan yang sangat pesat di dunia *coffee shop* dan *F&B*, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan terus diperbarui dengan informasi dan keterampilan terkini.

Di Taki *Coffee & Eatery*, salah satu permasalahan yang muncul adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab masing-masing, khususnya di divisi bar dan *kitchen*. Sebagai contoh, sering terjadi situasi di mana barista merasa bingung mengenai tugas tambahan yang perlu dilakukan di luar pembuatan minuman, seperti mengelola stok bahan baku atau membersihkan peralatan. Di sisi lain, staf *kitchen* terkadang tidak memiliki kejelasan mengenai

urutan tugas harian, seperti siapa yang bertanggung jawab atas persiapan bahan, memasak, atau menyusun plating untuk pesanan pelanggan.

Di Taki Coffee & Eatery, sistem pembagian bonus dan insentif sudah diterapkan dengan cukup baik, seperti bonus berbasis kinerja dan penghargaan untuk pencapaian target penjualan. Namun, ada permasalahan yang dirasakan oleh beberapa karyawan, terutama mereka yang telah bekerja lebih lama di perusahaan, yaitu kurangnya kejelasan mengenai kenaikan gaji berdasarkan masa kerja dan kontribusi.

Dengan demikian, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, deskripsi pekerjaan, dan insentif berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Taki *Coffee & Eatery*. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Alasan peneliti memilih topik ini adalah karena peneliti ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Taki *Coffee & Eatery*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Taki *Coffee & Eatery*.”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery* ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery* ?
3. Apakah Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery* ?
4. Apakah Deskripsi Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery* ?
5. Apakah ada pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan di teliti, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery*.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery*.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery*.

4. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery*.
5. Pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Taki *Coffee & Eatery*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, deskripsi pekerjaan, dan insentif. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkret yang bermanfaat bagi manajemen Taki *Coffee & Eatery* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, deskripsi pekerjaan, dan insentif, perusahaan dapat melakukan perbaikan atau pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola karyawannya. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan literatur bagi para akademisi dan mahasiswa yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini dapat memacu studi lanjutan dengan topik serupa dan memperkaya khazanah pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama di sektor F&B atau industri sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. (2019). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Job Description terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri* (Tesis). Program Pascasarjana, Universitas Islam Malang.
- Anggita, S. T. (2017). *Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III* (Tesis).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Budiasa, I. W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Burhanuddin, N., Qomari, N., & Fattah, A. (2017). *Pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Group (FIF) cabang Surabaya* (Tesis).
- Chaidir, N. R., & Ahman, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 65–78.
- Chusway, B. (2015). *Pengembangan SDM dalam organisasi: Teori dan praktek*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Desler, G. (2014). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Elizar. (2018). *Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang* (Tesis).
- Farida, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Jakarta: Kencana.

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan praktis dan terapan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (7th ed.). Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoyt, H. H. (2014). *Aspect of Modern Public Administration* dalam Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Juniarti, D. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(2), 42–48.
- Juniarti, E. (2021). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bandung* (Skripsi). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kartono, K. (2014). *Gaya kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Edisi revisi). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Laoli, M. I. (2015). *Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli* (Tesis). Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (7th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Martoyo, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Martoyo, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Munandar, U. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Hipotesis dalam penelitian: Konsep dan aplikasinya. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan*, 12(3), 45–56. <https://doi.org/xxxxxx>
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pudjiati. (2017). *Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kementerian Perhubungan di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Balikpapan.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Santoso, H. (2012). *Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Y., & Masman, R. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2001). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-13). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-13). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-15). Bandung: Alfabeta.
- Universitas Tridinanti. (2023). Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir (Edisi ketiga, cetakan pertama). Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Wilson, B. (2012). *Human resource development: Strategies for human capital management*. McGraw-Hill.
- Yoder, D. (2015). *Human resource management in public service organizations*. McGraw-Hill. (Dikutip dari Yoder dalam Tim Penulis TSM, 2015, p. 14)
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

