
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN RESTORAN OEMAH TAHU PURWOKERTO)

Oleh

Nur Rohmah Tri Fajri¹, Indah Rohyani²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

Email: [1nurrohmahtf.12@gmail.com](mailto:nurrohmahtf.12@gmail.com)

Article History:

Received: 09-01-2025

Revised: 09-02-2025

Accepted: 12-02-2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Perceived Organizational Support, dan Budaya Organisasi.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, *perceived organizational support*, budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Restoran Oemah Tahu. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS for Windows 25.0. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan, *perceived organizational support* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Industri food and beverage adalah salah satu sektor penting dalam laju perekonomian Indonesia. Industri ini melakukan inovasi untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Hal-hal yang terkait dengan pembuatan makanan, pengemasan, distribusi dan penyajian makanan dan minuman merupakan bagian dari industri ini. Industri ini mencakup beberapa jenis usaha antara lain produsen makanan dan minuman, rumah makan, cafe dan restoran. Bisnis kuliner juga banyak diminati pelaku bisnis di Indonesia, karena bisnis yang bergerak dibidang kuliner ini termasuk bisnis dengan profit yang besar dan juga banyak diminati masyarakat di era globalisasi.

Sektor usaha rumah makan atau restoran merupakan sektor yang menjanjikan dalam keberlangsungan usaha (*sustainable*) maupun profit. Secara umum restoran termasuk perusahaan jasa yang dapat didefinisikan sebagai entitas yang melakukan kegiatan usaha dengan memproses bahan baku hingga menjadi makanan siap saji (Sujatno, 2011). Restoran juga bertujuan untuk menghasilkan laba optimal agar dapat mempertahankan kelangsungan operasional restoran, memajukan serta mengembangkan usahanya ke tingkat yang lebih tinggi atau ke tingkat yang lebih baik. Di lain sisi perkembangan restoran atau rumah makan di Jawa Tengah banyak mengalami peningkatan setiap tahunnya (BPS, 2021). Seperti yang tercantum pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. Jumlah Restoran/ Rumah Makan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah 2019-2021

Kabupaten / Kota	Jumlah Restoran/Rumah Makan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah		
	2019	2020	2021
PROVINSI JAWA TENGAH	3658.00	3609.00	2116.00
Kabupaten Cilacap	152.00	152.00	152.00
Kabupaten Banyumas	913.00	996.00	116.00
Kabupaten Purbalingga	10.00	10.00	11.00
Kabupaten Banjarnegara	11.00	11.00	10.00
Kabupaten Kebumen	30.00	30.00	33.00
Kabupaten Purworejo	52.00	53.00	55.00
Kabupaten Wonosobo	10.00	10.00	10.00
Kabupaten Magelang	172.00	172.00	172.00
Kabupaten Boyolali	14.00	14.00	14.00
Kabupaten Klaten	23.00	24.00	33.00
Kabupaten Sukoharjo	26.00	42.00	42.00
Kabupaten Wonogiri	48.00	48.00	47.00
Kabupaten Karanganyar	144.00	144.00	143.00
Kabupaten Sragen	10.00	10.00	10.00
Kabupaten Grobogan	19.00	19.00	41.00
Kabupaten Blora	26.00	26.00	26.00
Kabupaten Rembang	23.00	23.00	23.00
Kabupaten Pati	25.00	25.00	25.00
Kabupaten Kudus	25.00	25.00	27.00
Kabupaten Jepara	11.00	11.00	11.00
Kabupaten Demak	119.00	119.00	117.00
Kabupaten Semarang	145.00	167.00	20.00
Kabupaten Temanggung	10.00	14.00	14.00
Kabupaten Kendal	98.00	98.00	103.00
Kabupaten Batang	-	40.00	39.00
Kabupaten Pekalongan	21.00	21.00	32.00
Kabupaten Pemalang	56.00	56.00	53.00
Kabupaten Tegal	71.00	71.00	71.00
Kabupaten Brebes	32.00	32.00	40.00
Kota Magelang	54.00	54.00	54.00

Tabel 2. Lanjutan
Jumlah Restoran/ Rumah Makan Kabupaten/Kota di Provinsi
Jawa
Tengah 2019-2021

Kabupaten / Kota	Jumlah Restoran/Rumah Makan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah		
	2019	2020	2021
Kota Surakarta	1007.00	727.00	165.00
Kota Salatiga	11.00	11.00	12.00
Kota Semarang	160.00	224.00	211.00
Kota Pekalongan	120.00	120.00	120.00
Kota Tegal	10.00	10.00	64.00

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah

Dari data di atas, perkembangan bisnis restoran atau rumah makan setiap tahun dari 2019 sampai 2021 mengalami peningkatan. Hal ini diartikan bahwa semakin bertambah pesaing usaha di setiap tahunnya. Maka perlu adanya pengelolaan yang baik dari organisasi. Selain pengelolaan produk makanan dan minuman, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini adalah Restoran Oemah Tahu. Berdasarkan survey melalui wawancara dengan pihak restoran oemah tahu, bisnis ini bergerak pada sektor food and baverage yang merupakan salah satu cabang restoran yang dibawah manajemen Oemah Tahu. Perusahaan ini berada di Jalan Tambaksogra Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas.

Hasibuan (2016:10) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja dan prestasi karyawan yang baik dari perusahaan. Salah satu cara untuk menilai kinerja dan prestasi karyawan ialah dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, dalam upaya mencapai tujuan, organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2016). Menurut sudaryo dan Kusumawardani (2020:48), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan manajer di Restoran Oemah Tahu Purwokerto, karyawan memiliki kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang menjalankan tugas dengan baik sesuai target. Kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu Purwokerto yang baik juga dikarenakan pihak manajemen menyertakan setiap karyawan baik yang masih baru ataupun sudah lama mengabdikan untuk senantiasa bereksistensi dan

berkarya dengan melakukan pelatihan, pengembangan dan penyertaan dalam setiap kegiatan yang berorientasi dalam pencapaian tujuan atau target. Berdasarkan wawancara dengan manajer Restoran Oemah Tahu, beberapa penilaian kinerja karyawan yaitu ability (pengetahuan, keterampilan, produktifitas, dan kerja sama), motivasi (inisiatif dan kepedulian, Percaya diri dan ketertarikan, dan Tanggung jawab), kepribadian (kejujuran, disiplin, dan penampilan).

Perusahaan perlu melakukan pengawasan dan memberikan cara supaya karyawan merasa terjamin dan dengan mudah bekerja tanpa terbebani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat untuk menunjang tubuh kembang perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan gaya kepemimpinan (Deviani, 2021), perceived organizational support (Sabir et al., 2022) dan budaya organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain (Busro, 2018). Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terdapat fenomena adanya pemimpin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu proses awal terbentuknya restoran yang menginspirasi para karyawannya, pemimpin yang inovatif serta aktif dalam kegiatan diluar perusahaan, memiliki visi dan tujuan yang jelas serta memiliki nilai integritas yang tinggi dan dijadikan sebagai contoh untuk karyawan sehingga fenomena ini menarik untuk diteliti.

Selain itu, adanya perceived organizational support (POS) dilakukan dalam rangka memunculkan persepsi karyawan yang telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku serta haraan karyawan di perusahaan (sulistyawati, dkk 2020). (Sabir dkk. 2022), (Hanna Pratiwi, 2022) dan (Prastyo, 2020) mengemukakan bahwa perceived organizationl support berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang berkaitan dengan Perceived Organizational Support (POS) adalah tingginya dukungan organisasi dalam pengembangan karier karyawan. Sehingga berpengaruh terhadap semangat dan menyebabkan naiknya kinerja dan produktivitas karyawan. Dukungan organisasi dalam pengembangan dan kinerja karyawan contohnya ialah membuka seluas-luasnya karyawan untuk belajar dengan pemberdayaan. Selain itu adanya persepsi bahwa antara atasan dengan bawahan harus saling mendukung dalam pekerjaan misalnya pemberian reward bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi. Definisi budaya organisasi ialah sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang - orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku (Harvey dan Brown, 2009). Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai budaya organisasi berengaruh positif terhadap kinerja. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak restoran oemah tahu menghasilkan fenomena bahwa karyawan oemah tahu berasal dari latar belakang, usia, pendidikan, jenis kelamin serta agama yang berbeda. Maka perlu adanya adaptasi terhadap budaya yang ada pada organisasi tersebut dan senantiasa mematuhi norma yang berlaku. Kebiasaan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun) juga diterapkan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman antara satu sama lain. Dalam upaya menjaga komunikasi dan keselarasan kerja maka setiap pagi karyawan perusahaan baik atasan dengan bawahan meakukan briefing. Selain diterapkan antar karyawan, budaya organisasi juga diterapkan kepada customer

misalnya sambutan welcomer serta sambutan bagi tamu rombongan VIP seperti adanya tarian ataupun musik tradisional banyumasan. Dalam menjaga budaya yang ada di restoran ada upaya yang dilakukan antara lain pengenalan, pendampingan, controlling, evaluasi dan punishment (teguran tertulis dan langsung). Hal ini menjadikan budaya organisasi di Restoran Oemah Tahu menarik untuk diteliti.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut sudaryo dan Kusumawardani (2020:48), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2016:260) ada 6 indikator yang mampu mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain (Busro, 2018).

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) indikator gaya kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2002).

Menurut Rosyiana (2019:62) pada variabel perceived organizational support terdapat tiga indikator, antara lain:

- a. Keadilan
- b. Dukungan dari atasan
- c. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja

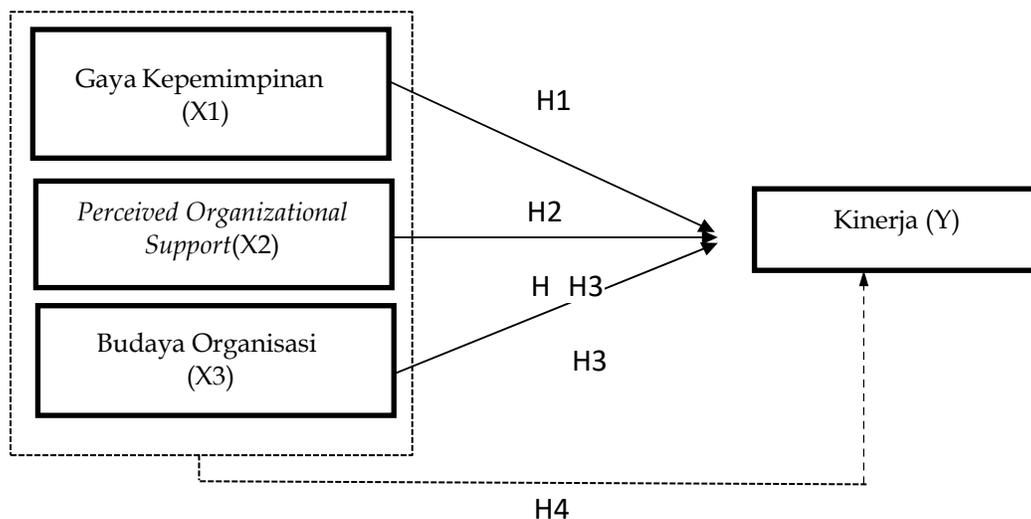
Budaya Organisasi

Menurut Harvey dan Brown dalam (Widiarni et al., 2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang - orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku.

Indikator Budaya Organisasi menurut Denison and Mishra (1995) dalam Lusiowati (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Misi
- b. Konsistensi
- c. Adaptabilitas
- d. Pelibatan

Model Empiris



Asal Informasi: Peneliti 2024

Gambar 1. Model Empiris

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:115) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut Azwar (2013:77) “populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Restoran Oemah Tahu yang berjumlah 36 orang karyawan.

Sampel menurut Sugiono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Restoran Oemah Tahu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Manajer Restoran Oemah Tahu. Teknik wawancara yang

digunakan adalah wawancara terstruktur untuk mendapatkan informasi tentang fenomena gaya kepemimpinan, perceived organizational support, budaya organisasi dan kinerja karyawan di Restoran Oemah Tahu.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang bersumber dari buku literatur, jurnal dan internet yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3. Kuisisioner

Kuisisioner yang digunakan merupakan kuisisioner tertutup. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian gaya kepemimpinan, perceived organizational support, budaya organisasi dan kinerja karyawan di Restoran Oemah Tahu Purwokerto. Penyelidikan ini mencakup beberapa pertanyaan yang ada pada angket. Guna keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban dimodifikasi sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------------|---------------|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) | diberi skor = | 4 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = | 3 |
| 3. Tidak Setuju (TS) | diberi skor = | 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor = | 1 |

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis destruktif dan analisis statistik. Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer, yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for Windows versi 25.00. Metode pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali dalam Wahyudi, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,775	0.3550	0,000	Valid
	X1.2	0,763	0.3550	0,000	Valid
	X1.3	0,613	0.3550	0,000	Valid
	X1.4	0,763	0.3550	0,000	Valid
	X1.5	0,701	0.3550	0,000	Valid
	X1.6	0,772	0.3550	0,000	Valid

Asal Informasi: Data primer di olah tahun 2024

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
<i>Perceived</i>	X2.1	0,587	0.3550	0,00	Valid

<i>Organizational Support</i>	X2.2	0,589	0.3550	1 0,00	Valid
	X2.3	0,802	0.3550	0 0,00	Valid
	X2.4	0,701	0.3550	0 0,00	Valid
	X2.5	0,495	0.3550	0 5 0,00	Valid
	X2.6	0,602	0.3550	0 0,00	Valid
	X2.7	0,783	0.3550	0 0,00	Valid
	X2.8	0,532	0.3550	0 2 0,00	Valid

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
Budaya Organisasi	X3.1	0,653	0.3550	0,00 0	Valid
	X3.2	0,458	0.3550	0,01 0	Valid
	X3.3	0,620	0.3550	0,00 0	Valid
	X3.4	0,519	0.3550	0,00 3	Valid
	X3.5	0,836	0.3550	0,00 0	Valid
	X3.6	0,566	0.3550	0,00 1	Valid
	X3.7	0,519	0.3550	0,00 3	Valid
	X3.8	0,578	0.3550	0,00 1	Valid

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
Budaya Organisasi	Y.1	0,765	0.355 0	0,00 0	Valid

Y.2	0,752	0.355	0,00	Valid
		0	0	
Y.3	0,755	0.355	0,00	Valid
		0	0	
Y.4	0,733	0.355	0,00	Valid
		0	0	
Y.5	0,657	0.355	0,00	Valid
		0	0	
Y.6	0,783	0.355	0,00	Valid
		0	0	

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Berdasarkan Hasil Uji validitas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada masing-masing variabel dinyatakan valid (sah).

Uji Realibilitas

Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	RKritis	Conbrach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,60	0,803	Reliable
2	Perceived Organizational Support	0,60	0,749	Reliable
3	Budaya Organisasi	0,60	0,744	Reliable
4	Kinerja	0,60	0,831	Reliable

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa kuesioner untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena hasil koefisien Cronbach alpha $> 0,60$ atau 60%. Nilai Cronbach alpha untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,803, variabel perceived organizational support sebesar 0,749, variabel budaya organisasi sebesar 0,744 dan variabel kinerja sebesar 0,831.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi didapatkan terdapatnya kolerasi antar variabel bebas. Terdapat tidaknya multikolinearitas pada model regresi bisa diidentifikasi dalam dilihatnya besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) juga *tolerance* dalam kolom *collinearity statistics*. Model regresi dinyatakan bebas pada multikolinearitas jika ada nilai VIF < 10 serta ada angka tolerance $> 0,1$. Adapun hasil pada uji ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

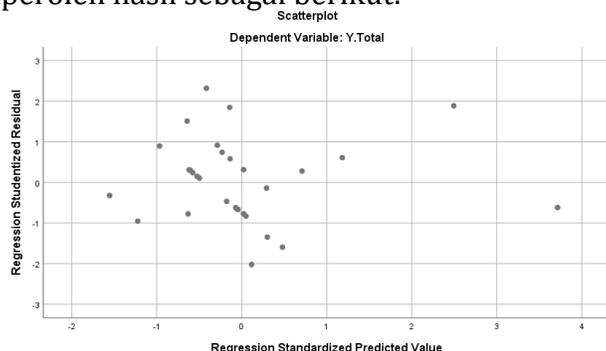
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,685	1.459
2	Perceived Organizational Support	0,688	1.454
3	Budaya Organisasi	0,995	1.005

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki masalah multikolinieritas, karena nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10.

Uji Heterokedstisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual atau pengamatan yang lain. Berdasarkan uji heterokedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:



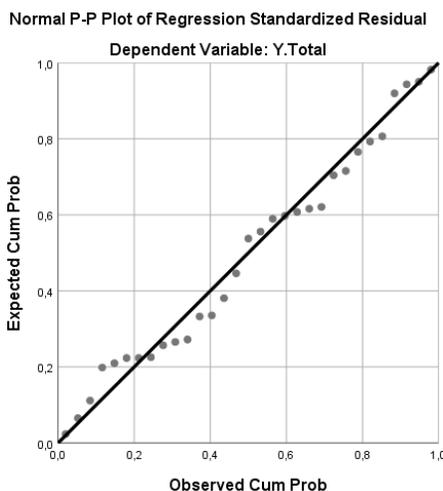
Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedstisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa mdel regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau terbebas dari gejala heterokedstisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali dalam Wahyudi, 2022). Dalam prinsipnya diagonal data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya memerlihatkan pola distribusi normal, hingga model regresi terpenuhinya asumsi normalitas.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Berdasarkan Gambar IV-3 bisa dilihat bahwa penyebaran titik- titik mengikuti garis diagonal dan terdapat titik yang sedikit melenceng. Kondisi ini disebut outliers, artinya

terdapat data yang memiliki ekor ekstrim dengan kondisi rendah. Oleh karena itu, variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini dapat disimpulkan normal.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis ini dipakai guna tahu efek variabel dependen pada independen.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-1,939	2,567		-,755	,457
	X1.Total	,245	,103	,277	2,385	,024
	X2.Total	,516	,092	,651	5,616	,000
	X3.Total	,144	,068	,206	2,137	,042

a. Dependent variable ; Y. Total

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Maka dapat dilihat dari data yang telah diolah, persamaan regresi linear berganda pada penyelidikan ini yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,939 + 0,245X_1 + 0,516X_2 + 0,144X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-1,939	2,567		-,755	,457
	X1.Total	,245	,103	,277	2,385	,024
	X2.Total	,516	,092	,651	5,616	,000
	X3.Total	,144	,068	,206	2,137	,042

a. Dependent Variable: Y.Total

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji t pada Tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,024 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar $2,385 > t$ tabel yaitu $2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu dan hipotesis (H1) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja

Pada pengajuan hipotesis kedua didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *perceived organizational support* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar $5,616 >$ ttabel yaitu $2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,042 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar $2,137 >$ ttabel yaitu $2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu dan hipotesis (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel bebas (X) yang dimasukkan ke dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), (Ghozali dalam Wahyudi, 2022). Tingkatan yang dipakai yakni 0.05 ataupun 5% , bila nilai $\text{sig F} < 0.05$ bila $>$ hingga bisa didefinisikan bahwasanya variabel independen dengan simultan ada efek pada variabel dependen begitupun kebalikannya.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,125	3	23,708	27,068	,000 ^b
	Residual	23,649	27	,876		
	Total	94,774	30			

a. Dependent Variabel : Y.Total

b. Predictors (Constant), X3.Total, X2.Total, X1.Total

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 10 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung penelitian ini adalah sebesar $23,708 > F_{\text{tabel}}$ yaitu $2,96$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, *perceived organizational support* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu Purwokerto.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali dalam Wahyudi, 2022).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted RSquare
1	,866	,750	,723

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y.Total

Asal Informasi : Data primer di olah tahun 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji keefisien determinasi atau nilai Adjusted R Square sebesar 0,723 atau 72,3% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, perceived organizational support, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 27,7% (100%-72,3%) disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
4. Gaya kepemimpinan, *Perceived Organizational Support*, dan Budaya Organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Oemah Tahu. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] BPS. 2021. Jumlah Restoran_Rumah Makan Menurut Kabupaten_Kota di Provinsi Jawa Tengah_semarang tertinggi. <https://jateng.bps.go.id/indicator/16/119/1/jumlah-restoran-rumah-makan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah.html>
- [2] Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen SDM. In Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 375).
- [3] Deviani, T. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 98. <https://media.neliti.com/media/publications/301279-pengaruh-gayakepemimpinan-kepuasan-kerj-e70470cc.pdf>
- [4] Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. 2002.

- Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- [5] Gencer, G., Atay, H., Gurdogan, A., & Colakoglu, U. 2023. The relationship between organizational culture, organizational silence and job performance in hotels: the case of Kuşadasi. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(1), 70–89. <https://doi.org/10.1108/JHTI-01-2021-0001>
- [6] Gunawan, I. 2016. Pengantar Statistika. In Pengantar Statistika. Raja Grafindo Persada. <https://doi.org/10.14724/2002>
- [7] Hanna Pratiwi. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Wilayah Koja. Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4436/>
- [8] Harvey dan Brown. 2009. Terjemahan Cahyono dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- [9] Jermstipparsert, K. 2020. Leadership and Industry 4.0 As A Tool to Enhance Organization Performance: Direct and Indirect Role of Job Satisfaction, Competitive Advantage and Business Sustainability. *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*, 233–257. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201014>
- [10] Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Mattayang, B. 2019. Tipe dan Gaya Kepemimpinan. Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, Volume 2 N(4), 1–8.
- [12] Nawawi, H. 2012. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. In Cetakan Pertama.
- [13] Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- [14] Prastyo, B. 2020. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.310>
- [15] Robbins, S. P. 2002. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia.
- [16] Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>.
- [17] Saputri, F. A. 2023. Pengaruh Kemampuan Keja, Motivasi dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Putra Bangsa.
- [18] Sari, D. A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Kraton). 1, 282.
- [19] Sugiono, W. S. 2016. Konflik pada perusahaan cv. blessing white. *Agora*, 4(1), 267–274.
- [20] Sujatno, A. B. 2011. Hospitality; Secret Skill, Attitudes, and Performances for Restaurant Manager.
- [21] Sujarweni, V. Wiratna. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. (Vol. 20, Issue 5). Pustaka Baru Press.

- https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I
- [22] Wahyudi, A. N. 2022. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Skripsi Sarjana. Universitas Putra Bangsa.
- [23] Wahyuni, R. A. 2019. Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen 7, 905–913.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN