

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KARYAWAN, DAN SOFT SKILL KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTAURANT PAPICHULO BEACH FRONT

Ni Ketut Sukma Pradnyandari¹, IWK Teja Sukmana^{2*}, I Ketut Sirna³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: tejasukmana@undhirabali.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the partial and simultaneous effects of leadership, employee motivation, and soft skills on employee performance. This research was conducted at Restaurant Papichulo Beach Front. The sample consisted of 45 employees of Restaurant Papichulo Beach Front. The data analysis techniques employed were the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F-test, and t-test. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance, with a t_{count} value of 2.458, which was greater than the t_{table} value of 1.682, and a significance level of $0.018 < 0.05$; therefore, H_0 was rejected and H_1 was accepted. Employee motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t_{count} value of 3.572, which was greater than the t_{table} value of 1.682, and a significance level of $0.001 < 0.05$; therefore, H_0 was rejected and H_2 was accepted. Soft skills also had a positive and significant effect on employee performance, with a t_{count} value of 2.283, which was greater than the t_{table} value of 1.682, and a significance level of $0.028 < 0.05$; therefore, H_0 was rejected and H_3 was accepted. Simultaneously, leadership, employee motivation, and soft skills had a significant effect on employee performance, as indicated by the F_{count} value of 22.822, which was greater than the F_{table} value of 2.83, with a significance level of $0.000 < 0.05$; therefore, H_0 was rejected and H_4 was accepted. The researcher recommends that Restaurant Papichulo Beach Front provide rewards to employees with the highest attendance rates and issue warning letters to employees who are frequently absent without clear reasons. The restaurant is also expected to increase the intensity of providing guidance and to provide more complete and clear information when giving instructions to subordinates. Furthermore, incentives should be provided based on target achievement to encourage the development of employees' soft skills, accompanied by regular training on effective communication.*

Keywords: Leadership, Employee Motivation, Soft Skills, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi karyawan dan soft skill secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan Restaurant Papichulo Beach Front. Sampel menggunakan karyawan Restaurant Papichulo Beach Front sebanyak 45 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{\text{hitung}} = 2,458$ lebih besar dari pada $t_{\text{tabel}} = 1,682$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,018 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{\text{hitung}} = 3,572$ lebih besar dari pada $t_{\text{tabel}} = 1,682$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_2 diterima, dimana soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai $t_{\text{hitung}} = 2,283$ lebih besar dari pada $t_{\text{tabel}} =$

1,682 dengan tingkat signifikannya sebesar $0,028 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima karyawan dan secara simultan kepemimpinan, motivasi karyawan dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $f_{hitung} = 22,822$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,83$, dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_4 diterima. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah *Restaurant Papichulo Beach Front* diharapkan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran paling rajin, serta memberikan surat peringatan untuk karyawan yang sering tidak hadir tanpa menyertakan alasan yang jelas, meningkatkan intensitas dalam memberikan arahan, serta memberikan informasi yang lebih lengkap dan jelas dalam memberikan arahan kepada bawahan, Memberikan penghargaan berupa insentif yang disesuaikan dengan pencapaian target sehingga dapat mendorong *soft skill* karyawan dan secara berkala memberikan pelatihan dengan materi tentang cara berkomunikasi yang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi karyawan, *Soft skill*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perkembangan pariwisata yang semakin pesat menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan berbagai fasilitas pelayanan, termasuk restoran, sebagai bagian dari industri hospitality yang dituntut mampu memberikan pelayanan berkualitas agar dapat bersaing dalam industri yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Asniwati dan Firman (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, sementara Ekawati dan Nuryasti (2023) menyebutkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, yaitu proses seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kurniawan dkk. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan pola perilaku yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sama serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sedangkan Ningrum dan Sudiro (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Dalam organisasi jasa seperti restoran, kepemimpinan berperan penting dalam mengelola tim, menjaga kualitas pelayanan, dan memastikan karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan.

Selain kepemimpinan, motivasi karyawan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Budi dan Dewi (2021) menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan pada industri perhotelan, dan Jumiaty dkk. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan. Faktor lain yang turut berperan adalah *soft skill*, yaitu kemampuan non-teknis dalam berkomunikasi, bekerja sama, beradaptasi, serta berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja. Maran (2021) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan di Indonesia, sejalan dengan Qi dan Devasia (2023) yang menemukan bahwa kemampuan komunikasi, negosiasi, dan kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja karyawan hotel, serta Widyaningsih dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Beach Glamping Resort. Beberapa penelitian terdahulu turut mendukung temuan tersebut. Hasrullah dkk. (2022) serta Huda, Sholeh, Waluyo, dan Efendi (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan,

motivasi, dan kerja sama kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sitepu dan Husein (2025) menemukan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Sing dan Edalmen (2023) serta Novianty dkk. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sejalan; Hidayat (2021) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi dan disiplin kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian (research gap) mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kinerja karyawan, khususnya pada industri jasa seperti restoran.

Restaurant Papichulo Beach Front merupakan restoran bertema tepi pantai yang berlokasi di kawasan Pantai Pererenan, Bali, yang melayani wisatawan domestik maupun mancanegara. Berada di kawasan wisata internasional Canggu dan Pererenan, restoran ini bersaing tidak hanya dengan restoran lokal, tetapi juga beach club dan restoran bertaraf internasional, sehingga menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan pelayanan yang profesional. Hasil pengamatan awal menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti tingkat kedisiplinan yang belum optimal (keterlambatan dan kurangnya inisiatif pelayanan), kerja sama tim yang belum sepenuhnya berjalan baik, motivasi kerja yang menurun saat kunjungan restoran berkurang, komunikasi pimpinan-karyawan yang masih perlu ditingkatkan, serta kemampuan soft skill (komunikasi dengan pelanggan, kerja sama tim, pengendalian emosi, dan sikap profesional) yang belum dimiliki secara merata oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan akan kinerja karyawan yang optimal dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill karyawan terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen restoran dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di Restaurant Papichulo Beach Front, Jalan Munduk Kedungu, Pererenan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill karyawan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi karyawan (X2), dan soft skill karyawan (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Indikator kepemimpinan mengacu pada Yukl (2020) meliputi pemberian arahan, dukungan terhadap bawahan, delegasi tugas, dan pengawasan; indikator motivasi karyawan mengacu pada Armstrong (2020) meliputi dorongan kerja, semangat kerja, tanggung jawab kerja, dan kepuasan kerja; indikator soft skill mengacu pada World Economic Forum (2025) meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan adaptasi; sedangkan indikator kinerja karyawan mengacu pada Mathis dan Jackson (2016) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Restaurant Papichulo Beach Front yang berjumlah 45 orang, tersebar pada departemen Human Resources, Manager, Food & Beverage Service, Kitchen, Cashier, Bar, Sales & Marketing, Accounting, dan Purchasing. Penentuan sampel menggunakan teknik

sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden. Data dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap kondisi kerja dan aktivitas operasional restoran, serta kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel; uji validitas (pearson product moment, valid apabila $r > 0,3$) dan uji reliabilitas (cronbach's alpha, reliabel apabila $\alpha > 0,60$); uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas (tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10), uji heteroskedastisitas (uji Glejser, signifikansi $\geq 0,05$), dan uji normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov, signifikansi $> 0,05$); analisis korelasi parsial dan korelasi berganda; analisis regresi linier berganda; analisis koefisien determinasi; serta uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah 45 karyawan Restaurant Papichulo Beach Front. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 26 orang (58%) dan perempuan 19 orang (42%). Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok usia 20–29 tahun sebanyak 27 orang (60%), sedangkan kelompok usia 40–49 tahun paling sedikit yaitu 2 orang (5%). Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan Diploma paling banyak yaitu 21 orang (47%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 paling sedikit yaitu 7 orang (15%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 39 orang (87%), sedangkan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (13%). Berdasarkan jabatan, mayoritas responden merupakan staf/karyawan operasional sebanyak 43 orang (96%), sedangkan manager/assistant manager masing-masing 2 orang (4%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Kategori penilaian variabel ditentukan berdasarkan interval kelas sebesar 0,80, dengan kategori: 1,00–1,80 sangat tidak baik; 1,81–2,60 cukup baik; 2,61–3,40 tidak baik; 3,41–4,20 baik; dan 4,21–5,00 sangat baik.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Rata-rata	Kategori
Y1.1 Kualitas kerja	3,93	Baik
Y1.2 Kuantitas kerja	3,76	Baik
Y1.3 Tingkat kehadiran	3,22	Cukup Baik
Y1.4 Kerjasama	3,84	Baik
Rata-rata	3,69	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,69 termasuk kategori baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah kualitas kerja (3,93), sedangkan indikator terendah adalah tingkat kehadiran (3,22) yang termasuk kategori cukup baik, menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum konsisten memenuhi jadwal kerja sesuai ketentuan perusahaan.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	Rata-rata	Kategori
X1.1 Memberikan arahan	3,04	Cukup Baik
X1.2 Mendukung bawahan	3,76	Baik
X1.3 Delegasi tugas	3,87	Baik
X1.4 Pengawasan	3,96	Baik
Rata-rata	3,66	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 3,66 termasuk kategori baik. Indikator tertinggi adalah pengawasan (3,96), sedangkan indikator terendah adalah pemberian arahan (3,04) yang termasuk kategori cukup baik, menunjukkan arahan pemimpin kepada karyawan belum sepenuhnya optimal.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi Karyawan (X2)

Indikator	Rata-rata	Kategori
X2.1 Dorongan kerja	3,20	Cukup Baik
X2.2 Semangat kerja	3,76	Baik
X2.3 Tanggung jawab kerja	4,02	Baik
X2.4 Kepuasan kerja	3,87	Baik
Rata-rata	3,71	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai rata-rata variabel motivasi karyawan sebesar 3,71 termasuk kategori baik. Indikator tertinggi adalah tanggung jawab kerja (4,02), sedangkan indikator terendah adalah dorongan kerja (3,20) yang termasuk kategori cukup baik.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Soft Skill (X3)

Indikator	Rata-rata	Kategori
X3.1 Kemampuan komunikasi	3,07	Cukup Baik
X3.2 Kerja sama tim	3,69	Baik
X3.3 Pemecahan masalah	3,64	Baik
X3.4 Adaptasi	3,82	Baik
Rata-rata	3,56	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai rata-rata variabel soft skill sebesar 3,56 termasuk kategori baik. Indikator tertinggi adalah adaptasi (3,82), sedangkan indikator terendah adalah kemampuan komunikasi (3,07) yang termasuk kategori cukup baik, menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan masih perlu ditingkatkan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator pada variabel kepemimpinan, motivasi karyawan, soft skill, dan kinerja karyawan memiliki nilai pearson correlation berkisar antara 0,865 hingga 0,956, yaitu lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan

nilai cronbach's alpha untuk kinerja karyawan sebesar 0,929, kepemimpinan 0,934, motivasi karyawan 0,944, dan soft skill 0,917, seluruhnya lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. (Glejser)
Kepemimpinan	0,593	1,687	0,680
Motivasi Karyawan	0,660	1,514	0,187
Soft Skill	0,767	1,303	0,648

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Nilai signifikansi uji Glejser pada seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,076, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis Korelasi Parsial dan Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial	Kategori
Kepemimpinan – Kinerja Karyawan	0,358	Lemah
Motivasi Karyawan – Kinerja Karyawan	0,487	Sedang
Soft Skill – Kinerja Karyawan	0,336	Lemah

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan hubungan positif dan lemah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan ($r = 0,358$), hubungan positif dan sedang antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan ($r = 0,487$), serta hubungan positif dan lemah antara soft skill dengan kinerja karyawan ($r = 0,336$). Adapun hasil analisis korelasi berganda diperoleh nilai $R = 0,791$, berada pada interval 0,60–0,799, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill dengan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,234	1,814	-	0,129	0,898
Kepemimpinan (X1)	0,307	0,125	0,305	2,458	0,018
Motivasi Karyawan (X2)	0,430	0,120	0,420	3,572	0,001
Soft Skill (X3)	0,256	0,112	0,249	2,283	0,028

Sumber: Data primer diolah, 2026 (Variabel dependen: Kinerja Karyawan)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,234 + 0,307X_1 + 0,430X_2 + 0,256X_3$. Nilai konstanta sebesar 0,234 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,234. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,307 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi motivasi karyawan sebesar 0,430 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430. Koefisien regresi soft skill sebesar 0,256 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan soft skill akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh searah terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,625 dan Adjusted R Square sebesar 0,598. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill secara simultan memberikan kontribusi sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,682. Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t-hitung kepemimpinan sebesar $2,458 > t\text{-tabel } 1,682$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima; artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung motivasi karyawan sebesar $3,572 > t\text{-tabel } 1,682$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima; artinya motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung soft skill sebesar $2,283 > t\text{-tabel } 1,682$ dengan signifikansi $0,028 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima; artinya soft skill berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	430,506	3	143,502	22,822	0,000
Residual	257,805	41	6,288	-	-
Total	688,311	44	-	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2026 (Variabel dependen: Kinerja Karyawan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan df pembilang = 3 dan df penyebut = 41 pada taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh F-tabel sebesar 2,83. Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F-hitung sebesar $22,822 > F\text{-tabel } 2,83$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima; artinya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front (koefisien regresi 0,307; t-hitung 2,458 > t-tabel 1,682; signifikansi 0,018 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harnjo (2019), Munarsih, Harsono, dan Arianto (2023), serta Jahoses, Komalasari, dan Santoso (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front (koefisien regresi 0,430; t-hitung 3,572 > t-tabel 1,682; signifikansi 0,001 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prameswari dan Indrawati (2025) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front (koefisien regresi 0,256; t-hitung 2,283 > t-tabel 1,682; signifikansi 0,028 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi soft skill karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widyaningsih dkk. (2023) dan Lasut, Tatimu, dan Mukuan (2022) yang menyatakan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front (F-hitung 22,822 > F-tabel 2,83; persamaan regresi $Y = 0,234 + 0,307X_1 + 0,430X_2 + 0,256X_3$; signifikansi 0,000 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi motivasi karyawan, dan semakin baik soft skill yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darsana, Wijaya, Sukaarnawa, Girsang, dan Ferdian (2023), serta Arliantoro, Supardi, dan Rahmawati (2025), yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restaurant Papichulo Beach Front, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,307, t-hitung 2,458 > t-tabel 1,682, dan signifikansi 0,018 < 0,05. (2) Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,430, t-hitung 3,572 > t-tabel 1,682, dan signifikansi 0,001 < 0,05. (3) Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,256, t-hitung 2,283 > t-tabel 1,682, dan signifikansi 0,028 < 0,05. (4) Kepemimpinan, motivasi karyawan, dan soft skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan F-hitung 22,822 > F-tabel 2,83, persamaan regresi $Y = 0,234 + 0,307X_1 + 0,430X_2 +$

0,256X3, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan kontribusi (R Square) sebesar 62,5% dan Adjusted R Square sebesar 59,8%.

Berdasarkan simpulan tersebut, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Restaurant Papichulo Beach Front antara lain: memberikan reward kepada karyawan dengan tingkat kehadiran paling rajin serta surat peringatan bagi karyawan yang sering tidak hadir tanpa alasan jelas, mengingat indikator tingkat kehadiran pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata terendah; meningkatkan intensitas dan kejelasan arahan pemimpin kepada bawahan, mengingat indikator memberikan arahan pada variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata terendah; memberikan penghargaan berupa insentif yang disesuaikan dengan pencapaian target serta meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kinerja terbaik, mengingat indikator dorongan kerja pada variabel motivasi karyawan memiliki nilai rata-rata terendah; dan secara berkala menyelenggarakan pelatihan komunikasi yang efektif, mengingat indikator kemampuan komunikasi pada variabel soft skill memiliki nilai rata-rata terendah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing dan seluruh dosen Universitas Dhyana Pura atas ilmu, bimbingan, dan inspirasi yang telah diberikan selama masa studi, serta kepada pimpinan, manajer, dan seluruh karyawan Restaurant Papichulo Beach Front yang telah membantu kelancaran proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asniwati, & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176–183.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Budi, K. O., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The effect of motivation, work environment and financial compensation on employee performance at Mercure Hotel Kuta. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6).
- Ekawati, A., & Nuryasti, N. (2023). The Current Dynamics of Employee Performance Publication: A Bibliometric Analysis in the Globalized Business Landscape. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1059–1066.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnjo, E. (2019). Peranan Kepemimpinan Restaurant Manager Terhadap Kinerja Karyawan Di Dragon Inn Chinese Restaurant Pada Hotel Holiday Inn Resort Batam. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(2).
- Hasrullah, Kamidin, M., Fitriani, & Asad, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 291–302.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Huda, K., Sholeh, R., Waluyo, S. E. Y., & Efendi, M. J. (2023). Employee Performance: Communication, Group Collaboration, Leadership and Motivation. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(4).
- Jahoses, T., Komalasari, Y., & Santoso, T. P. B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Legian, Seminyak Bali Hotel. *JAKADARA: Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora*, 2(1).

- Jumiati, J., Mursidi, M., & Rumijati, A. (2023). The effect of job training and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable: Study at Kusuma Agrowisata Resort and Convention Hotel Batu. *Business Innovation Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–15.
- Kurniawan, B., Imama, H. N., Maghfiroh, H., Yusiana, Y., & Mu'alimin, M. (2024). The Role of Management Psychology in Forming Attachment and Motivation for Organizational Performance.
- Lasut, P. S., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food Indonesia (KFC) Tbk Cabang Bahu Mall Manado. *Productivity*, 3(6), 571–577.
- Maran, A. (2021). The influence of leadership, soft skills and hard skills towards employee performance in hotel/hospitality industry. *COMPETITIVE: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Munarsih, M., Harsono, Y., & Arianto, N. (2023). The effect of leadership style and compensation on employee performance at the Aviary Bintaro Hotel. *Journal Socio Humanities Review*, 3(1), 1–7.
- Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 517–529.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2610–2618.
- Prameswari, S., & Indrawati, M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Jade Imperial Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 2(4), 23–34.
- Qi, Z., & Devasia, S. N. (2023). Relationship of Soft Skills and Employees Performance of Hotels in China. *Journal of Business and Social Sciences*, 2023(18).
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Sing, R., & Edalmen. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5.
- Sitepu, T. B., & Husein, A. E. (2025). The Effect of Communication, Teamwork, and Work Motivation on Employee Performance at PT X in Batam City. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 13(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widyaningsih, N. K. A., Sinaga, F., & Wirawan, P. E. (2023). Pengaruh Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Beach Glamping Resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 747–753.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.