

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor

The Influence of Leadership Style, Communication and Work Discipline on Employee Performance at Kedai Kita Bogor Restaurant

Firdayanti^{1*}, Juwaini Ahmad^{1*}, dan Amir Tengku Ramly^{1*}

¹Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun
Jl. Sholeh Iskandar, Bogor; Telp/Fax: (0251) 8356884

ABSTRAK

Masalah yang dijadikan objek penelitian adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan masih belum baik, adanya hambatan komunikasi antara atasan dengan karyawan yang masih kurang efektif dan peraturan mengenai disiplin kerja yang harus ditaati oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Restoran kedai kita Bogor. Pengumpulan data melalui kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22.0. Sistem penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan restoran yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, komunikasi, restoran

ABSTRACT

The problem that is used as the object of research is that the leadership style applied to employees is still not good, there are communication barriers between superiors and employees that are still less effective and regulations regarding work discipline that must be obeyed by employees. This research was conducted with the aim of analyzing the factors that influence the performance of our restaurant kedai kita in Bogor. Data collection was through questionnaires and the data analysis technique used in this research was a quantitative method with the help of the SPSS 22.0 program. The assessment system used in this research is a Likert scale. This research uses multiple linear regression analysis. The population in this study was all restaurant employees, totaling 60 people. The sampling technique in this research used saturated sampling. The research results concluded that leadership style had a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Key words: communication, employee performance, leadership style, restaurant, work discipline

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut para pelaku bisnis dapat memaksimalkan usahanya agar dapat bersaing di pasar. Salah satu bisnis yang juga memiliki persaingan yang ketat saat ini adalah restoran.

Karena perubahan gaya hidup, restoran berkembang dengan cepat, terutama di kalangan masyarakat perkotaan yang sering makan di luar rumah. Hal inilah yang mendorong tumbuhnya restoran sebagai pemasok kebutuhan makan di luar rumah. Restoran tidak hanya menawarkan makanan/minuman tetapi juga menawarkan suasana seperti tempat makan

*) Korespondensi:

Jl. Sholeh Iskandar, Bogor; Telp/Fax: (0251) 8356884; email: firdayantibhakim@gmail.com

yang nyaman, tempat berfoto, menu yang berbeda, harga yang kompetitif. Selain suasana, makanan, dan harga, aspek pelayanan karyawan restoran memengaruhi tingkat produktivitas restoran. Upaya peningkatan aspek sumber daya manusia oleh para pemimpin sangat penting dalam menciptakan kelangsungan bisnis sebuah restoran. Menurut Hasibuan (2013) manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif seorang karyawan, meskipun peralatan perusahaan sangat maju, namun tidak ada manfaat bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Maka dari itu, pemimpin perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan yang ditampilkan kepada para bawahan, kelancaran komunikasi antar seorang pemimpin dan bawahan, dan ketaatan pemimpin dan juga para bawahan terhadap peraturan-peraturan yang telah diterapkan agar meningkatkan kinerja yang optimal (Mangkunegara, 2017).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting. Gaya kepemimpinan merupakan manifestasi dari perilaku seorang pemimpin mengenai kemampuannya memimpin (Kasmir, 2016). Pemimpin adalah pencipta tujuan, merencanakan dan mengatur, menggerakkan dan mengendalikan semua sumber daya yang tersedia sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Gorda, 2016 dalam Putri dan Sariyathi, 2017). pemimpin yang baik berkewajiban untuk memberikan perhatian yang serius terhadap pertumbuhan karyawannya, serta memberikan indikasi untuk mencapai stabilitas organisasi dalam menghadapi masalah yang akan dihadapi perusahaan dan berfokus pada tujuan utama perusahaan (Yukl, 2010)

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi juga merupakan faktor yang sangat penting. Komunikasi sangat diperlukan antara atasan dan para bawahannya untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti bagaimana memberikan pelayanan yang berkualitas dan benar kepada pelanggan. Selain komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi antar karyawan juga dipenting. Dengan berkomunikasi satu sama lain, setiap karyawan dapat saling meng-

informasikan, mengingatkan dan mendorong satu sama lain tentang pekerjaannya. Pencapaian kinerja yang maksimal dibutuhkan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta rekan kerja. Dengan komunikasi yang baik antar rekan kerja, diharapkan dapat membangun hubungan yang harmonis dalam organisasi (Fachrezi, 2020) dalam Kurniawan dan Wijayanti (2020). Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa menjadi seorang komunikator yang baik, sehingga para karyawan semakin semangat dalam bekerja (Purwanto, 2018).

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011) dalam Saputra (2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar siap merubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Disiplin dinilai baik apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku. Tujuan penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Restoran Kedai Kita Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di salah satu Restoran Kedai Kita Kota Bogor. Lokasi penelitian ini dipilih secara sengaja dengan pertimbangan kemudahan dalam memperoleh serta mewakili wilayah yang memiliki tingkat karyawan yang banyak. Kegiatan pengumpulan data dilaksanakan pada Desember-Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Restoran berjumlah 60 karyawan.

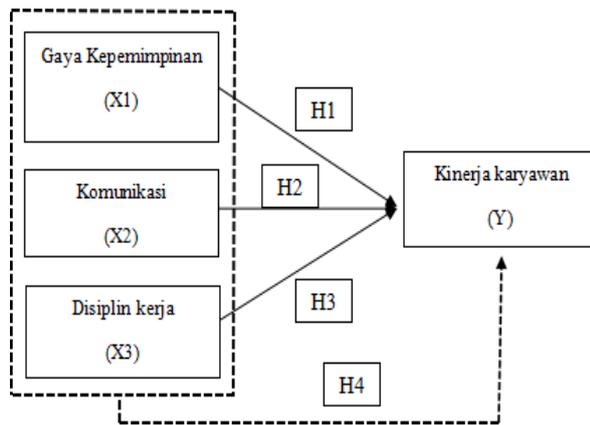
Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini jumlah sampel mengikuti jumlah populasi. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti melalui, observasi, wawancara, dan kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari restoran seperti: profil restoran, struktur organisasi restoran dan data lain seperti referensi buku dan literatur.

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu: variabel terikat (endogen) dan variabel bebas (eksogen). Variabel

terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima tingkatan untuk menyatakan sikap atau jawaban responden, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, (5) sangat setuju (Sarjono dan Julianita, 2011).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Sugiyono, 2008)

Berdasarkan permasalahan yang sudah dibahas, maka alur penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa jika suatu instrumen memiliki taraf signifikansi $>0,30$ maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada Tabel 1. terlihat bahwa semua item instrumen pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja kompensasi, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan pada kuesioner dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

Tabel 1. Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,324	Valid
	X1.2	0,525	
	X1.3	0,816	
	X1.4	0,729	
	X1.5	0,434	
	X1.6	0,478	
	X1.7	0,698	
	X1.8	0,758	
	X1.9	0,467	
	X1.10	0,614	
Komunikasi (X2)	X2.1	0,554	Valid
	X2.2	0,503	
	X2.3	0,641	
	X2.4	0,461	
	X2.5	0,585	
	X2.6	0,545	
	X2.7	0,504	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,377	Valid
	X3.2	0,365	
	X3.3	0,656	
	X3.4	0,378	
	X3.5	0,611	
	X3.6	0,431	
	X3.7	0,534	
	X3.8	0,549	
	X3.9	0,564	
	X3.10	0,582	
	X3.11	0,449	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,303	Valid
	Y.2	0,375	
	Y.3	0,457	
	Y.4	0,407	
	Y.5	0,462	
	Y.6	0,324	
	Y.7	0,505	
	Y.8	0,531	
	Y.9	0,625	
	Y.10	0,402	
	Y.11	0,452	

Hasil Pengujian Reliabilitas

Sebuah instrumen pada kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* lebih dari $>0,60$ dan tidak reliabel jika kurang dari $<0,60$ (Ghozali, 2018).

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $>0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran untuk setiap variabel koefisien reliabel.

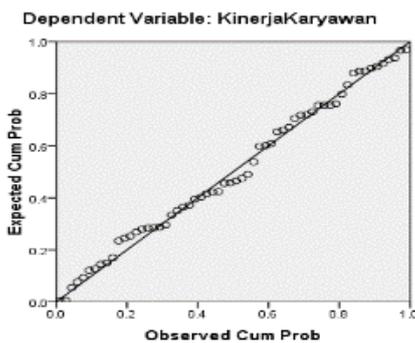
Tabel 2. Pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,801		
Komunikasi	0,611	>0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,701		
Kinerja Karyawan	0,610		

Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal dalam model regresi atau tidak (Ghozali, 2018). Berdasarkan Gambar 2, hasil dari pengujian bahwa data berdistribusi normal, terlihat bahwa titik-titik dalam gambar telah berdistribusi normal sepanjang garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan model regresi berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil uji normalitas

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	.728	1.374
Komunikasi	.716	1.397
Disiplin kerja	.912	1.097

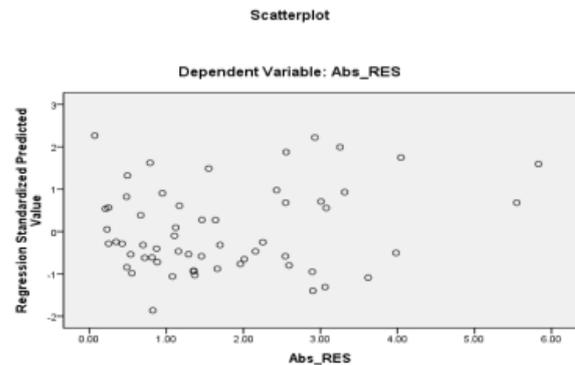
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas dengan nilai *tolerance* kurang

dari <0,1. Diketahui bahwa ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari >10, sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2018).



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2.3 hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode grafik dapat dilihat bahwa plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4. Hasil uji regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
1 (Constant)	23.981	6.315	3.798	.000	
Gaya kepemimpinan	.218	.192	.271	2.279	.006
Komunikasi	.507	.268	.426	3.420	.019
Disiplin kerja	.273	.212	.283	2.538	.000

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 23.981 + 0.218X_1 + 0.507X_2 + 0.273X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 23.981 memberikan pengertian bahwa jika faktor gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan adalah 23.981.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,218 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,218. Jika gaya kepemimpinan mengalami sebuah kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 21,8%.
3. Nilai koefisien komunikasi (X_2) sebesar 0,507 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,507. Jika komunikasi mengalami sebuah kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan 50,7%.
4. Nilai koefisien disiplin kerja (X_3) 0,273 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,273. Jika disiplin kerja meningkat satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 27,3%.

Hasil Pengujian Parsial (t)

Pengujian parsial (t) bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} $\alpha=0,05$ (Ghozali (2018)). Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dan ada pengaruh antara ketiga variabel yang diuji.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara ketiga variabel yang diuji.

Tabel 5. Hasil uji parsial (t)

Variabel	t	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2.279	.006	Berpengaruh
Komunikasi	3.420	.019	Berpengaruh
Disiplin Kerja	2.538	.000	Berpengaruh

1. Dari hasil Tabel 5 diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.279 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.00324, maka nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai

signifikansi $0.006 < 0.05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Konklusinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Dari hasil Tabel 5 diketahui bahwa komunikasi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} 3.420 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.00324, maka nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Konklusinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dari hasil Tabel 5 diketahui bahwa disiplin kerja (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.538 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.00324, maka nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Konklusinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Pengujian Simultan (F)

Pengujian simultan (F) menguji pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil uji simultan (F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.644	3	34.881	10.024	.000 ^a
Residual	278.090	56	4.966		
Total	382.733	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (F) pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.024 dan F_{tabel} 2.77 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x terhadap variabel y . Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Jika determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.473	.434	2.22843

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai R^2 kuadrat sebesar 0.473, yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.473, sedangkan 52% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran kedai kita Bogor.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran kedai kita Bogor.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran kedai kita Bogor.

4. Hasil uji simultan (uji F) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Restoran kedai kita Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan, A.S., S. Hartono, R. Damayanti. 2020. Analisis Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Cabang Surakarta. *Jurnal Widya Ganecwara*, 29(3): Agustus 2020.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, D. 2018. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Putri, L.D.P., N.K. Sariyathi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6): 3398-3430.
- Saputra, H., A. Saputra. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. *Jurnal Iqtisad*, 1(2): 26-59.
- Sarjono, H., W. Julianita. 2011. *Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset SPSS VS LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.