

*Submitted 9 Juni 2022*  
*Accepted 30 Juli 2022*

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA THE MILL RESTAURANT**

### ***EFFECT OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE MILL RESTAURANT***

**Bhefan Tedjo**

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional

*Bhefant3@gmail.com*

#### **ABSTRAK**

Di dalam sebuah perusahaan seperti hotel atau restoran, kepuasan tamu atau pengunjung adalah prioritas utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. salah satu asset yang penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi adalah produktivitas karyawan. Untuk memperoleh produktivitas yang baik, maka perlu adanya kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara karyawan di The Mill Restoran. Pada The Mill Restaurant terlihat para pemimpin tidak tegas dan tidak memiliki problem solving yang baik pada saat bekerja. Dan juga komunikasi yang tidak terjalin baik antara karyawan sehingga sering terjadi miss communication. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Peneliti menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan di The Mill Restoran untuk mengukur reaksi dari 30 responden yang telah disusun dengan menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh :  $Y = - 30.698 + 0.806 X1 + 0.826 X2$ . dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel Kepemimpinan, Komunikasi meningkat maka Produktivitas Karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Di sarankan kepada pihak the mill restaurant untuk tetap menjaga atau menjalin komunikasi yang baik antar departemen di the mill restaurant, dan para pemimpin wajib melakukan morning briefing pada saat sebelum melakukan pekerjaan agar para bawahan mengetahui hal apa saja yang harus dilakukan dan hal apa saja yang harus diprioritaskan lebih dulu.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Komunikasi, Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

*In a company such as a hotel or restaurant, the satisfaction of guests or visitors is the main priority in an organization or company. One of the important assets that must be owned by an organization is employee productivity. To obtain good productivity, it is necessary to have good leadership and communication between employees at The Mill Restaurant. At The Mill Restaurant, the leaders are not assertive and do not have good problem solving at work. And also communication that is not well established between employees so that miss communication often occurs. This study uses quantitative analysis techniques. The researcher distributed questionnaires and interviewed the Influence of Leadership and Communication on Employee Productivity at The Mill Restaurant to measure the reactions of 30 respondents who had been prepared using a Likert scale. The results of this study indicate that based on the results of multiple linear regression analysis obtained:  $Y = -30.698 + 0.806 X_1 + 0.826 X_2$ . it can be concluded that the influence of the variable Leadership ( $X_1$ ), Communication ( $X_2$ ), on Employee Productivity ( $Y$ ) is positive, meaning that if the variable Leadership, Communication increases then Employee Productivity will increase and vice versa. It is recommended to the mill restaurant to maintain or establish good communication between departments at the mill restaurant, and leaders are required to conduct a morning briefing before doing work so that subordinates know what to do and what to do. prioritized first.*

**Keywords:** Leadership, Communication, Work Productivity

## PENDAHULUAN

Pariwisata di Indonesia sangat potensial untuk dikembangkan karena panorama alamnya yang indah, kekayaan flora dan faunanya, keanekaragaman adat- istiadatnya, seni budaya serta peninggalan benda-benda yang memiliki nilai sejarah yang tinggi dan potensi lain yang perlu dikembangkan sehingga dapat sangat mendukung cerahnya prospek pariwisata di Indonesia khususnya di Bali. Menurut UU No 10 tahun 2009 Pariwisata adalah berbagai macam sebuah kegiatan wisata dan didukung dengan berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah. Dalam berwisata memerlukan layanan seperti Hotel, Makanan dan Minuman, Transportasi dan lain lain. (UU No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan)

Bali adalah tempat pariwisata yang unik karena budaya yang dimiliki Bali adalah ajaran turun-temurun dari para leluhurnya. Hal tersebut mampu menarik wisatawan lokal maupun mancanegara untuk berkunjung ke Bali. Selain karena budayanya, Bali juga terkenal dengan keindahan objek wisata seperti pantai, serta keindahan alamnya menjadi primadona bagi wisatawan yang datang ke Bali. Hal ini menunjukkan bahwa minat wisatawan, baik domestik maupun mancanegara, untuk berkunjung ke Pulau Bali masih sangat besar. Semakin bertambahnya

wisatawan ke Pulau Bali, perkembangan pariwisata juga menuntut untuk tersedianya sarana dan prasarana penunjang pariwisata, yaitu Hotel, Restoran dan lain-lain.

Di dalam sebuah Restoran atau perusahaan salah satu departemen yang dapat memberikan kebutuhan tamu untuk makan adalah Food & Beverages Service, oleh karena itu diperlukan karyawan yang baik untuk melayani segala kebutuhan tamu dengan cepat dan tanggap. Dalam sebuah bisnis pemimpin perusahaan sangat berpengaruh dalam kemajuan dan mengembangkan perusahaan yang di pimpinnya. Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang berintegritas, disiplin dan cakap dalam berkomunikasi. Pemimpin yang cakap dalam berkomunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap bawahan atau karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan efisien.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan, Badeni (2013: 2). Menurut Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan Robbins dan Judge (2015: 410). Komunikasi antara atasan dan bawahan dapat memberikan hal yang positif ke arah produktivitas kerja, Menurut Straus dan Sayles menyatakan bahwa komunikasi atasan bawahan dapat memecahkan masalah pekerjaan. Interaksi yang harmonis baik diantara para karyawan maupun dengan atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya interaksi yang harmonis tersebut akan menciptakan suasana santai dan tidak dalam tekanan oleh suatu pihak walau di dalamnya tetap berpedoman pada tanggung jawab kerja di lingkungan itu sendiri (Straus dan Sayles 2016: 112). Pengertian produktivitas secara umum adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Menurut Herjanto 2007, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Herjanto, 2007)

The Mill Restaurant, yang berlokasi di jalan sunset road no 77, seminyak, The Mill Restaurant merupakan sebuah restoran yang sangat mengedepankan kepuasan dan kenyamanan para tamu yang datang di restoran tersebut. Hal tersebut tidak bisa lepas dari pada produktifitas karyawan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan atau instruksi yang jelas dan tepat kepada bawahannya. Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat signifikan bagi bawahannya, seorang pemimpin

harus dapat berkomunikasi dengan cakap terhadap karyawannya agar karyawan bisa mengerti dan dapat menyerap semua arahan dari pimpinan.

Dari beberapa informasi yang penulis dapatkan pada saat management training di The Mill Restaurant Selama 4 bulan adanya indikasi produktifitas karyawan yang kurang maksimal. Indikasi tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang sering salah pada saat melayani tamu di restoran. Pada saat bekerja adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tugas yang telah dibagikan oleh supervisor serta komunikasi yang sudah cukup baik tapi perlu ditingkatkan lagi antara pemimpin dan bawahannya karena masih sering terjadi miss communication pada saat bekerja atau menjalankan tugas dari atasan, dan menyebabkan penurunan produktivitas pada karyawan. Penulis juga menemukan bahwa penurunan produktivitas karyawan di sebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak tegas sehingga menyebabkan bawahan cenderung lebih santai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di The Mill Restaurant.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Departemen Restaurant di The Mill Restaurant yang berjumlah 20 orang. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff atau karyawan tetap di bawah level supervisor kebawah pada The Mill Restaurant 30 orang

Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode untuk menentukann sampel adalah metode survey. Berdasarkan metode survey data dikumpulkan dari reponden dengan menggunakan kuisisioner (Sugiyono 2015). Penentuan sampel menggunakan tehnik area proportionate random sampling yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Pantiyasa 2015)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang merupakan angka-

angka yang dapat atau telah diolah dengan menggunakan teori matematis atau statistika untuk menarik kesimpulan, adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa hasil penilaian kehadiran karyawan, dan hasil penyebaran kuisisioner. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber

pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Kepemimpinan,

Komunikasi, dan produktivitas karyawan yang diisi oleh karyawan The Mill Restaurant.

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa profil karyawan The Mill Restaurant. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian adalah Angket (kuesioner) dan wawancara. Penulis akan memberikan kepada 30 responden diantaranya ada Departemen restoran yaitu Restaurant supervisor , waiter & waitress, guest service / Hostess. Pada departemen yaitu head bar, barista, bartender. Pada departemen kitchen yaitu head chef, chef de partie, hot kitchen, cold kitchen dan pastry, steward. Kuisisioner yang digunakan penelitian adalah berdasarkan skala model Likert dalam bentuk Check List yang berisikan sejumlah pertanyaan tentang objek yang akan diteliti Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument (Suharsimi,2006). Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa secara instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Realibilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini tehnik yang digunakan untuk mengetahui realibilitas instrument adalah rumus Alpha Cronbach (Suharsimi 2006) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji T dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika terjadi pelanggaran asumsi ini, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu dengan anlisis grafik dan uji statistik. (Arum Janie, 2012).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Jika antar variable independen terjadi mulikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variable independen tidak dapat ditentukan dan nilai standard error menjadi tak terhingga. Jika mulkolinieritas antar variable independen tinggi, maka koefisien regresi variable independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai standard error tinggi berarti nilai koefisien refresi tidak dapat diestimasi dengan tepat. (Arum Janie, 2012) Ada dua cara pendeteksian ada tidak nya heteroskedastisitas, yaitu dengan metode grafik dan metode statistik. Metode grafik biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai

prediksi variable dependen dengan residualnya. Sedangkan metode statistik dapat dilakukan dengan Uji Park, Uji Glejser, Uji White, Uji Spearman's Rank Corellation, Uji Goldfield Quandt, dan Uji Breush-Pagan Godfrey. (Arum Janie, 2012)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). (Arum Janie, 2012)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui peranan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu peranan Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) pada The Mill Restaurant. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono,2014). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara serempak antara variabel bebas yaitu variabel terikat (Y). Uji T digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi ( $b_1$  dan  $b_2$ ), apakah secara individual pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengukuran menurut Ghazali dalam Hartawan (2018)

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan(X1)	X1.1	0.674	0.000	Valid
	X1.2	0.494	0.006	Valid
	X1.3	0.648	0.000	Valid
	X1.4	0.386	0.035	Valid
	X1.5	0.594	0.001	Valid
	X1.6	0.594	0.001	Valid
	X1.7	0.677	0.000	Valid
	X1.8	0.679	0.000	Valid
	X1.9	0.586	0.001	Valid
	X1.10	0.385	0.036	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.392	0.032	Valid
	X2.2	0.420	0.021	Valid
	X2.3	0.419	0.021	Valid
	X2.4	0.386	0.035	Valid
	X2.5	0.442	0.015	Valid
	X2.6	0.442	0.015	Valid
	X2.7	0.373	0.042	Valid
	X2.8	0.373	0.042	Valid
	X2.9	0.421	0.021	Valid
	X2.10	0.384	0.036	Valid
	X2.11	0.435	0.016	Valid
	X2.12	0.415	0.023	Valid
	X2.13	0.444	0.014	Valid
	X2.14	0.600	0.000	Valid
	X2.15	0.396	0.030	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	0.911	0.000	Valid
	Y1.2	0.911	0.000	Valid
	Y1.3	0.889	0.000	Valid
	Y1.4	0.863	0.000	Valid
	Y1.5	0.890	0.000	Valid
	Y1.6	0.630	0.000	Valid
	Y1.7	0.619	0.000	Valid
	Y1.8	0.630	0.000	Valid
	Y1.9	0.666	0.000	Valid

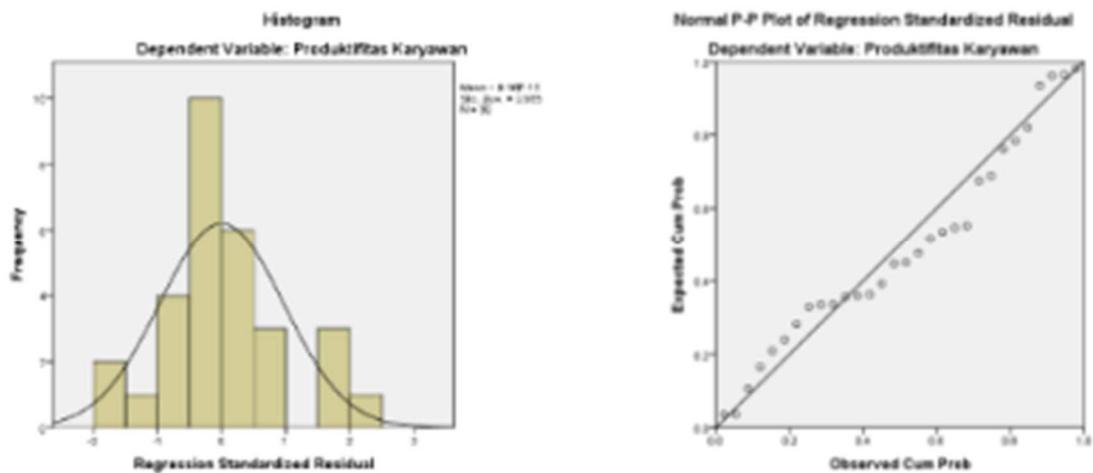
## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data - data yang ada pada variabel - variabel penelitian. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach dengan  $\alpha$  dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016).

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	0.700	Reliabel
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0.660	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.920	Reliabel

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi terpenuhi atau tidaknya uji normalitas, maka penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov, dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi variabel  $> 0,05$  (lampiran 5) sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan hasil KS test diatas diketahui bahwa nilai Signifikansi Test Statistic dan Asymp. Sig memiliki nilai yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan secara Uji Kolmogorov-Smirnov Test data yang penulis gunakan bersifat distribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilakukan uji asumsi klasik lainnya.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85187549
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.090
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

#### 4. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel bebas jika terdapat

hubungan yang cukup tinggi berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas, uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas multikolonieritas dapat menyebabkan penambahan fluktuasi yang besar pada prediksi koefisien regresi dan juga dapat menyebabkan penambahan variabel independent yang tidak terpengaruh sama sekali model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.939	1.065
Komunikasi	.939	1.065

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2016). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homeskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model	T	Sig.
Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	.383	.705
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	-.907	.373

### 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari pengelolaan dapat dilihat pada Tabel 4.14. Pengaruh variabel bebas diantaranya Kepemimpinan, Komunikasi dan terhadap Produktivitas Karyawan dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda

Tmodel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-30.695	9.093		-3.375	.002
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.806	.244	.409	3.304	.003
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.826	.179	.572	4.619	.000
F hitung					21.178
Signifikansi F					0.000
R					0.781
R Square					0.611
Adjusted R Square					0.582

## 7. Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat dan lemahnya hubungan antara Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,781 yang berarti pengaruh dari variabel Kepemimpinan(X1), Komunikasi (X2), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Karyawan (Y) karena berada pada kategori 0,60 - 0.79

## 8. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), terhadap Produktivitas Karyawan (Y) The Mill Restaurant. Pada Tabel 4.14 di atas, besarnya Adjusted R Square adalah 0,582. Ini berarti pengaruh antara Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), terhadap Produktivitas Karyawan (Y) The Mill Restaurant sebesar 58.2% sedangkan sisanya 41.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini,

## 9. Hasil Uji F

Analisis uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi berganda sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan terhadap Produktivitas Karyawan adalah berpengaruh signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan tabel 4.14, nilai uji F sebesar 21.178 dengan nilai signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan secara simultan variabel bebas Kepemimpinan, Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

## 10. Hasil Uji T

Pengujian statistic t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh Kepemimpinan(X1), Komunikasi (X2), terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Variabel Kopersasi (X1) Dilihat dari Tabel 4.14 di atas, variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan arah positif sebesar 0.806 dengan nilai sig 0,003 < 0,05 yang menurut Sugiyono (2014) nilai tersebut mengartikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Maka Kepemimpinan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Komunikasi (X2) Variabel Komunikasi (X2) menunjukkan arah positif sebesar 0,826 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang menurut Sugiyono (2014) nilai tersebut mengartikan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Maka Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  yang menurut Sugiyono (2014) nilai tersebut mengartikan bahwa H0 ditolak dan H1 yang menyatakan “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di The Mill Restaurant ” dapat diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menurut Sugiyono (2014) nilai tersebut mengartikan bahwa H0 ditolak dan H2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap produktivitas karyawan di The Mill Restaurant” diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan sehingga ketika semakin meningkatnya Komunikasi yang dimiliki antar karyawan di The Mill Restaurant maka akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan di tempat tersebut.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menurut Sugiyono (2014) nilai tersebut mengartikan bahwa H0 ditolak dan H2 yang menyatakan “Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap produktivitas karyawan di The Mill Restaurant” diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan sehingga ketika semakin meningkatnya Kepemimpinan dan Komunikasi yang dimiliki karyawan di The Mill Restaurant maka akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan di tempat tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan sehingga ketika Kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada Produktivitas Karyawan The Mill Restaurant . Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga semakin meningkatnya Komunikasi maka akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan The Mill Restaurant . Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan , sehingga ketika semakin meningkatnya kepemimpinan dan Komunikasi yang dimiliki karyawan di The Mill Restaurant maka akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan di tempat tersebut.

### Saran

Terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan, maka saran saya adalah para pemimpin bisa meningkatkan kemampuan atau skillnya lebih lagi agar pada saat terjadi permasalahan yang lebih berat atau lebih sulit para pemimpin sudah bisa dengan cepat dan tanggap menghadapi masalah tersebut, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif. Terdapat pengaruh positif antara variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan, maka saran saya adalah untuk tetap menjaga atau menjalin komunikasi yang baik, dan selalu menggunakan bahasa Indonesia pada setiap berkomunikasi karena jika ada beberapa karyawan yang berasal dari luar daerah mereka akan mengalami miss communication dan miss leading pada saat bekerja. Maka hal ini akan menyebabkan produktivitas karyawan tidak berjalan dengan maksimal.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan, maka saran saya adalah untuk tetap menjaga atau menjalin komunikasi yang baik antar departemen di the mill restaurant, dan para pemimpin wajib melakukan morning briefing pada saat sebelum melakukan pekerjaan agar para bawahan mengetahui hal apa saja yang harus dilakukan dan hal apa saja yang harus diprioritaskan lebih dulu. Hal ini akan membantu pekerjaan jadi lebih cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandia. 2018 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- Bangun, Wilson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Deepublish.
- Eti Nurhayanti, Supomo R. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya.
- Hamalia, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuriana. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pantiyasa, I Wayan. 2015. Pedoman Penulisan Skripsi/Tugas Akhir Diploma IV Manajemen Perhotelan. Bali: ANDI
- Penyusun, T. (2014). Pedoman penulisan skripsi. Straus dan Sayles. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Susanto, Yohanes. 2017. "Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi". Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Akhyar, M. (2018). Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jepara Melalui Intervening Kepuasan Kerja (Doctoral dissertation, UMK).
- Anggraini Martini. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Selera Hotel Di Legian Kuta kabupaten Badung. Bali: Universitas Warmadewa.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. Jurnal Ilmua Komunikasi, 4(2).

- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Johan, Abdul. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan". Medan : Universitas Medan Area.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Mulyawan, Resky. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UMKM Kerupuk Dua Angsa di Kota Pangkalpinang". Bandung : Universitas Pasundan. Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 35403569.
- Puspitasari, S. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia usaha Beto Cabang Purwekerto. Skripsi 2018
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 82-89.
- Indrajaya, I. G. A. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pembukaan kembali wisatawan domestik di Bali sejak 31 Juli terbukti ampuh mendongkrak kunjungan <https://www.cnbcindonesia.com/news/2020082181932/bali-mulai-dikerumuni-wisatawan-ini-buktinya> 5175157-4-
- Undang - undang Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2009/10TAHUN2009UU.HTM>