

The Influence of Leadership, Communication, And Motivation on Employee Performance at Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

Ni Luh Denti Damayanti¹, Putu Steven Eka Putra^{2*}, Ni Putu Dyah Krismawintari³

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

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

Article info

Keywords:

Leadership, Communication, Motivation and Restaurant employee performance

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership, communication, and motivation on employee performance at Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. The population in this research is the employees of Chez Gado-Gado Restoran, Seminyak, Bali and a sample of 33 is drawn. Data is analyzed using the multiple linear regression test, the partial correlation analysis, the multiple correlation analysis, and the coefficient of determination test. The results of the study found that (1) the leadership has a significant positive effect on employee performance, (2) the communication has a significant positive effect on employee performance (3) the motivation has a significant positive effect on employee performance, and (4) the simultaneous leadership, communication, and motivation have a significant effect on employee performance. Based on the result can be concluded that the leadership, communication, and motivation are very influential partially and simultaneous on employee performance at Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

Kata kunci:

Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan Restoran

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi terhadap kinerja karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. Populasi yang dipakai ialah karyawan pada Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali dengan mengambil sampel sebanyak 33 karyawan. Data dianalisis memakai Analisis Regresi Linier Berganda, Korelasi Parsial, Korelasi Berganda, serta Koefisien Determinasi. Hasil yang didapatkan, yakni (1) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil, bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pulau Bali merupakan suatu destinasi wisata yang sudah dikenal oleh seluruh mancanegara karena memiliki daya tarik tempat wisata alam seperti pantai, hutan, sawah, gunung, air terjun dan banyak wisata lainnya. Selain tempat wisata yang beragam, Bali sendiri memiliki tradisi budaya serta kesenian yang membuat minat wisatawan untuk berkunjung ke Bali.

Pulau Bali memiliki bidang pariwisata yang berperan dalam menghasilkan devisa atau mata uang asing, selain itu akan memberikan lapangan pekerjaan maupun bidang usaha yang luas. Dengan terbukanya peluang kerja bagi masyarakat yang memiliki kemampuan dan keterampilan maka masyarakat memiliki kesempatan untuk bekerja pada sektor pariwisata seperti perhotelan, *restaurant*, *villa* dan lainnya sehingga bisa menjadi tenaga kerja yang profesional.

Melihat perkembangan pariwisata Bali yang semakin pesat mendorong para pelaku usaha untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan pelaku usaha lainnya, karena pada hakikatnya Sumber Daya Manusia (SDM) ialah modal utama dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan tentunya karena kemampuan dari setiap sumber daya yang dipunyainya. Jadi, setiap efisiensi SDM diperlukan, karena bisnis yang sukses mencerminkan kinerja karyawan yang maksimal dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali adalah salah satu restoran terkenal di daerah Seminyak yang terletak di Jalan Camplung Tanduk No. 99, Seminyak Badung. Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali merupakan restoran yang menyediakan makanan dan minuman dan menerima berbagai jenis *event*, mulai dari *birthday party*, *wedding party* maupun *meeting*. Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali juga memiliki pemandangan yang indah karena dapat menikmati *view sunset* dan deburan ombak serta memiliki karyawan yang ramah dalam melayani pada saat tamu berkunjung.

Menurut Adamy (2016;93), kinerja pegawai adalah pencapaian seorang pegawai atau sekelompok orang yang menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dipasrahkan kepada dirinya dengan baik. Pada perihal ini, mengarah pada prestasi kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, durasi, jam kerja, serta sikap kooperatif. Beberapa faktor dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013; 69), kinerja karyawan tergantung pada 3 faktor, yakni individu (keterampilan, lingkungan, demografi), psikologis (persepsi sikap, kepribadian, pelatihan, antusiasme), serta organisasi (sumber daya, *leader*, *reward*, komunikasi, struktur kerja).

Seorang pemimpin berperan penting dalam perusahaan, karena merupakan pondasi dasar bagi perusahaan. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu untuk mengarahkan dan menggerakkan setiap individu maupun kelompok guna mencapai tujuan perusahaan (Waruwu & Zebua, 2022; Waruwu, 2018; Junaedi & Waruwu, 2016). Menurut Sutrisno (2014; 213), kepemimpinan ialah proses aktivitas yang memotivasi pihak lain dengan cara memimpin, membimbing, serta memberi pengaruh pada orang lain guna menjalankan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi ialah perihal yang begitu krusial pada suatu perusahaan dengan memberikan informasi yang jelas antara atasan dan bawahan akan menciptakan komunikasi yang baik. Menurut Harahap & Amanah (2018) Komunikasi dapat berlangsung dengan baik dan

saling memahami jika adanya kesamaan makna atau tujuan antara komunikator dan komunikan. Terjadinya suatu komunikasi yang baik antar karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Adanya komunikasi, maka segala kegiatan di suatu perusahaan tidak terjadi hambatan karena sudah terjalin interaksi antara satu dengan yang lain. Sering terjadinya konflik di suatu perusahaan dikarenakan kurangnya komunikasi antara sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. Setiap konflik yang terjadi tidak selalu menimbulkan efek negatif melainkan dapat dijadikan sebagai evaluasi agar dapat memperbaiki kinerja yang masih terdapat kekurangan.

Selain faktor komunikasi, terdapat juga faktor motivasi yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Mengingat motivasi juga menjadi pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang dimana motivasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah ketika sedang bekerja sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal serta dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Ansory (2018:259) Motivasi adalah insentif yang membuat semangat dalam menjalankan sesuatu. Di sisi lain, motivasi kerja, yakni pendorong semangat guna memunculkan suatu dorongan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terpacu dalam bekerja sekeras mungkin dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

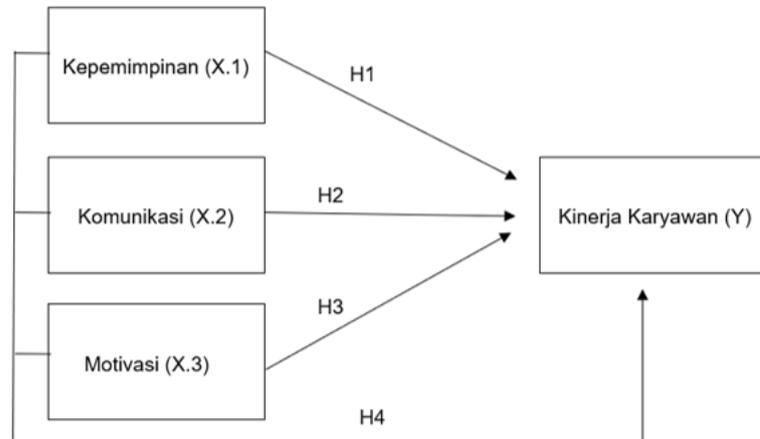
Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kepemimpinan memberi pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali?
- 2) Apakah Komunikasi memberi pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali?
- 3) Apakah Motivasi memberi pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi memberi pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali?

Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.
- 2) Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.
- 3) Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.
- 4) Mengetahui pengaruh pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Chez Gado-Gado Restoran di Jalan Camplung Tanduk No,99 Seminyak, Kuta Kabupaten Badung-Bali.

Identifikasi Variabel

- 1) *Independent Variable (X)*, yakni variabel penyebab terjadinya (yang mempengaruhi) variabel *dependent*. Variabel bebas dalam penelitian ini, yakni Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), serta Motivasi (X3).
- 2) *Dependent Variable (Y)*, yakni variabel yang nilainya mendapat pengaruh dari variabel *independent*, yang mana pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan.

Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Ini ialah data yang berwujud angka, yang mana pada penelitian ini ialah jumlah wisatawan berkunjung ke Bali, jumlah wisatawan berkunjung ke Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali, jumlah karyawan, serta hasil kuesioner yang sudah diberi skor.

2) Data Kualitatif

Ini ialah data yang berwujud kalimat, pemaparan berupa keterangan-keterangan yang tidak dapat dihitung tetapi berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Berupa hasil *guest comment* di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali, Jenis pertemuan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali, jenis motivasi secara finansial maupun non

finansial di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali, sejarah hotel dan struktur organisasi.

Sumber Data

1) Data Primer

Ini ialah data yang didapat *directly* dari objek yang diteliti. Dikumpulkan serta didapat dari observasi wawancara, serta kuesioner yang diberikan pada karyawan Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

2) Data Sekunder

Ini ialah data dari laporan historis yang sudah diarsipkan yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan. Data ini diperoleh dengan cara menjalankan penelitian kepustakaan serta dokumen-dokumen yang tersedia.

Metode Penentuan Sampel

Populasi yang dipakai ialah 33 karyawan yang berada di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali pada tahun 2021. Teknik *sampling* yang dipakai ialah Teknik *sampling* jenuh.

Metode Penghimpunan Data

- 1) Observasi, yakni penghimpunan data penelitian dengan menjalankan pengamatan langsung di lokasi.
- 2) Wawancara, yakni data yang didapat dengan mewawancarai responden secara langsung.
- 3) Kuesioner ialah dengan memberi *question list* maupun *written statement* kepada narasumber guna dijawab.
- 4) Dokumentasi, yakni penghimpunan data dari dokumentasi, administrasi, ataupun catatan yang sesuai dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Pada penelitian deskriptif ini, kuesioner ini menggambarkan tanggapan responden terhadap kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi, serta kinerja karyawan. Dengan memakai skala interval secara kuantitatif dengan mengintegrasikan nilai rata-rata sesuai dengan kategori peringkat.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas ialah tingkat keakuratan serta benar benar terjadi pada sebuah data objek penelitian yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 348). Uji Validitas digunakan untuk menghitung tiap-tiap butir pertanyaan ataupun pernyataan dengan mengkorelasikan skor-skor dengan menggunakan rumus. Menurut Sugiyono (2013: 178), bila koefisien korelasi $> 0,3$, maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas adalah guna mengukur instrumen yang digunakan apakah dapat dipercaya dan akurat. Menurut Ghozali (2016:42) pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik statistik Cronbach Alpha. Penilaian Teknik Cronbach Alpha dianggap reliabel bila nilainya $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dijalankan diawal dengan tujuan agar variabel yang ada tidak bias dan memiliki ketelitian dalam pengujian ini, yang mana mencakup sejumlah pengujian, yakni:

1) Uji Normalitas

Ini mempergunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini dijalankan guna mengetahui apakah variabel residual berdistribusi normal bila asimtomatik $Sig > 0,05$ (Ghozali, 2016).

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini membutuhkan model regresi yang *good* dan tidak ada korelasi antar-*independent variable*. Syarat tidak mengandung multikolinearitas ialah ketika nilai *Variance Expansion Factor* (VIP) adalah 10 atau kurang dan toleransi melebihi 10%.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ialah guna menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varians antarpengamatan dalam regresi (Ghozali, 2016)

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ialah guna mengetahui pengaruh parsial variabel independent terhadap dependennya. Petunjuk untuk menjelaskan koefisien korelasi adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2014:299)

0,00 - 0,199	= Sangat rendah
0,20 - 0,399	= Rendah
0,40 - 0,599	= Sedang
0,60 - 0,799	= Kuat
0,80 - 1,000	= Sangat kuat

Analisis Korelasi Berganda

Sebagai penentuan secara simultan mengenai tinggi rendahnya hubungan antara variabel independent dengan dependennya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipakai guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependennya secara simultan atau bersamaan. Menurut Siregar (2014:405), secara general data hasil mengamati Y mendapat pengaruh dari variabel X_1, X_2, \dots, X_{n1} sehingga rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel bebas pertama (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas kedua (Komunikasi)

X_n = Variabel bebas ke-n (Motivasi)

a, b_1 , b_2 , serta b_n = konstanta

Analisis Determinasi

Analisis ini bertujuan guna mengetahui kontribusi *independent variable* terhadap dependennya di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

Uji t-test

Uji ini memiliki tujuan guna mengamati pengaruh *independent variable* secara sendiri-sendiri terhadap dependennya.

Uji f-test

Uji ini bertujuan menguji pengaruh positif secara simultan serta signifikan antara *independent variable* dengan dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,811	<i>Valid</i>	0,921	Reliabel
		Y1.2	0,782	<i>Valid</i>		
		Y1.3	0,760	<i>Valid</i>		
		Y1.4	0,803	<i>Valid</i>		
		Y1.5	0,702	<i>Valid</i>		
		Y1.6	0,788	<i>Valid</i>		
2	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,850	<i>Valid</i>	0,964	Reliabel
		X1.2	0,856	<i>Valid</i>		
		X1.3	0,881	<i>Valid</i>		
		X1.4	0,923	<i>Valid</i>		
		X1.5	0,874	<i>Valid</i>		
		X1.6	0,901	<i>Valid</i>		
		X1.7	0,827	<i>Valid</i>		
3	Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,873	<i>Valid</i>	0,865	Reliabel
		X2.2	0,564	<i>Valid</i>		
		X2.3	0,717	<i>Valid</i>		
		X2.4	0,671	<i>Valid</i>		
		X2.5	0,654	<i>Valid</i>		
4	Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,844	<i>Valid</i>	0,924	Reliabel
		X3.2	0,873	<i>Valid</i>		
		X3.3	0,829	<i>Valid</i>		
		X3.4	0,754	<i>Valid</i>		

Berdasarkan hasil, didapat nilai koefisien korelasi variabel tiap-tiap indikator berada $> 0,3$, jadi bisa dianggap instrumen penelitian ialah valid serta nilai koefisien *alpha Cronbach* berada $> 0,60$, artinya bahwa data yang diteliti ialah reliabel sehingga penelitian bisa diteruskan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83382115
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,087
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. *Test distribution is Normal.*
 b. *Calculated from data.*
 c. *Lilliefors Significance Correction.*
 d. *This is a lower bound of the true significance.*

Mengacu pada Tabel 2, didapati bahwa unstandardized residual mempunyai nilai asimp. tanda (2-tailed) yang $> 0,05$, yakni 0,200. Ini mencakup semua data yang terdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis bisa dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients	Collinearity Statistics	
		Toleranc	VIF
1	Kepemimpinan	,708	1,413
	Komunikasi	,913	1,095
	Motivasi	,767	1,305

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3 menunjukkan nilai toleransi bebas berada di atas 10%. Karena nilai VIF < 10 , bisa diambil simpulan bahwa antarvariabel bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1 (Constant)	-4,193		2,386	-1,757	,089
Kepemimpinan	,022	,073	,058	,383	,705
Komunikasi	,272	,500	,091	2,983	,006
Motivasi	,079	,143	,101	,784	,440

a. Dependent Variable: RES_2

Tabel 4 memperlihatkan nilai sig kepemimpinan, yakni 0,705, komunikasi, yakni 0,006, serta motivasi, yakni 0,440. Dari semua nilai sig diatas ternyata nilai tersebut > 0,05 yang artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Antara Kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂) dan Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	B	t _{hitung}	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan (X ₁)	0,383	0,680	0,223	2,232	0,033
	Komunikasi (X ₂)	0,356		0,324	2,054	0,049
	Motivasi (X ₃)	0,450		0,471	2,714	0,011

Konstanta = 5,387

Persamaan Regresi Y = 5,387 + 0,223X₁ + 0,324X₂ + 0,471X₃

t_{tabel} (0,05 ; 29) = 1,69

F_{hitung} = 8,310

F_{tabel} (0,05 ; 3 ; 29) = 2,93

Sig. F = 0,000

Mengacu Table 5, persamaan regresi berganda ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 5,387 + 0,223X_1 + 0,324X_2 + 0,471X_3$$

Rumus persamaan regresi bisa diinterpretasikan:

- 1) Nilai konstanta (α) 5,387 menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi konstan atau nol, kinerja karyawan akan bertambah 5,387 satuan.
- 2) Nilai koefisien β_1 ialah 0,223 menunjukkan bahwa bila nilai kepemimpinan meningkat sebanyak satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah

sebanyak 0,223 satuan. Perihal itu memperlihatkan bahwa bila kepemimpinan meningkat, kinerja karyawan akan meningkat.

- 3) Nilai koefisien β_2 sebesar 0,324 menunjukkan bahwa bila komunikasi meningkat sebanyak satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,324 satuan. Perihal itu memperlihatkan bahwa bila komunikasi meningkat, maka kinerja karyawan pun bertambah.
- 4) Nilai koefisien β_3 , yakni 0,471 menunjukkan bahwa bila nilai motivasi bertambah sebanyak satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,471 satuan. Perihal itu memperlihatkan bahwa bila motivasi meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,407	2,977

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

Uji Determinasi dinyatakan persentase dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Tabel 4.14 memperlihatkan koefisien determinasi meningkat 0,407 atau 40,7%. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi berkontribusi terhadap fluktuasi kinerja karyawan sebesar 40,7 % dan 59,3% karena faktor lainnya yang tidak diulas pada penelitian ini.

Uji t (t-test)

Tabel 7. Hasil Uji t (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,387	4,116		1,309	,201
	Kepemimpinan	,223	,100	,361	2,232	,033
	Komunikasi	,324	,158	,293	2,054	,049
	Motivasi	,471	,174	,422	2,714	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jika sig. $t < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika Sig. $t > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 7 memperlihatkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi memberi pengaruh positif secara parsial serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Uji F (f-test)

Tabel 8. Hasil Uji f (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,901	3	73,634	8,310	,000 ^b
	Residual	256,977	29	8,861		
	Total	477,879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

Mengacu pada uji F, bisa diamati bahwa nilai F hitung $> F_{\text{tabel}}$, yakni $8,310 > 2,93$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, ada pengaruh positif simultan antara kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi kepada kinerja karyawan.

Pembahasan

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali

Hasil pengujian t test memperoleh nilai t hitung adalah 2,232, sedangkan t tabel adalah 1,69, sehingga t hitung berada pada daerah uji dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian memang ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter, maka pemimpin bisa menentukan keputusan dengan cepat serta tegas serta tidak segan menegur karyawan secara langsung jika terjadi kesalahan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan milik Putra dan Satrya (2019), Perdana dan Saragih (2019), dan Velu, et al. (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali

Hasil pengujian nilai t-hitung adalah 2.054 sedangkan t-tabel adalah 1,69, dengan demikian t-hitung berada pada daerah uji dimana H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian memang ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan antara karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu pula sebaliknya sering terjadinya *miscommunication* antar karyawan maka membuat kinerja karyawan rendah. Hasil tersebut selaras dengan milik Nurwati dan Rahmi (2018), Perdana dan Saragih (2019) dan Hee, et.al (2019) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali

Hasil pengujian nilai t-hitung adalah 2,714, sedangkan t-tabel adalah 1,69, dengan demikian t-hitung berada pada daerah dimana H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian memang ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi yang tinggi maka semakin baik kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwati dan Rahmi (2018), Putra dan Satrya (2019) serta Perdana dan Saragih (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali.

Hasil pengujian nilai F hitung ialah 8,310, sedangkan F tabel ialah 2,93, dengan demikian F-hitung berada pada daerah penolakan, H_0 artinya H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian memang ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa semakin baik kepemimpinan, komunikasi dan motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan, komunikasi dan motivasi maka kinerja karyawan semakin rendah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijalankan di Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali, kesimpulannya ialah:

- 1) Ada pengaruh positif secara parsial serta signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebab t hitung $>$ t-tabel, yakni $2,232 > 1,69$ dengan derajat sig. 0,033 yang memenuhi syarat signifikansi $<$ 0,050. Artinya bila kepemimpinan yang diimplementasikan kepada karyawan semakin baik, maka semakin tinggi kinerjanya.
- 2) Ada pengaruh positif secara parsial serta signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sebab t-hitung $>$ t-tabel, yakni $2,054 > 1,69$ dengan derajat sig. 0,049. Artinya semakin tinggi komunikasi kepada karyawan, akan membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi juga.
- 3) Ada pengaruh positif secara parsial serta signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebab t-hitung $>$ t-tabel, yakni $2,714 > 1,69$ dengan derajat sig. 0,011. Itu berarti bila motivasi yang diberi kepada karyawan semakin tinggi, akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi juga.
- 4) Ada pengaruh secara simultan serta signifikan antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebab f-hitung $>$ f-tabel, yakni $8,310 > 2,93$ dengan derajat sig. 0,000. Artinya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang semakin baik, akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang memberi bantuan dalam perampungan artikel ini:

1. Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA, MA, Rektor Universitas Dhyana Pura.
2. Dr. Ni Made Diana Erfiani, S.S., M.Hum., Wakil Rektor I Bidang Akademik, Riset dan Inovasi Universitas Dhyana Pura.
3. Dr. Drs. R. Tri Priyono Budi Santoso, M.M., Wakil Rektor II Bidang Operasional dan SDM Universitas Dhyana Pura dan Pembimbing Akademik selama masa kuliah di Universitas Dhyana Pura.
4. Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E., M.A, Dekan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura.
5. Ibu Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura dan Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Putu Steven Eka Putra, S.T., M.Par Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Dhyana Pura, yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
8. Seluruh staff Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali yang membantu mendapatkan data serta menjalankan penelitian.
9. Bapak, Ibu, dan Adik serta saudara terima kasih atas doa dan bimbingan, dorongan serta semangatnya dalam penyusunan skripsi ini.
10. Tude Jahoses selaku teman dekat yang selalu memberikan semangat, doa, waktu, dan masukan dalam proses penyusunan skripsi.
11. Semua teman-teman Program Studi Manajemen khususnya kelas MP. B angkatan 2018 yang sudah memberikan doa, masukan, dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Dan semua pihak yang sudah berperan dalam penulisan, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik dan Penelitian. Unimal Press. Universitas Malikussaleh.
- Ansory, Fadjar. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D.A., & Amanah, D. (2018). Pengantar Manajemen. CV Alfabeta, Bandung.
- Hee Choon, et.al. (2019). *Exploring The Impact of Communication On Employee Performance. Blue Eyes Intelligence Engineering & Sciences Publication*.
- Junaedi, I.R., & Waruwu, D. (2016). *Kepemimpinan dan Transformasi Ekonomi: Kajian Desa Blimbingsari*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurwati, E., & Rahmi, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Marzano Cabang Jakarta Selatan. *Stein Erepository*, 5(1).
- Perdana, J. W. P., & Saragih, D. R. U. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Raffles Jakarta. *Stein Erepository*, 6(3).
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(5), 2918-2943.
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Veliu, et.al. (2017). *The Influence of Leadership Styles On Employee's Performance. Vadyba Journal of Management 2017, № 2 (31) ISSN 1648-7974*.
- Waruwu, D. 2018. *Bawomataluo Destinasi Wisata Nias Pulau Impian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Waruwu, D., & Zebua, M. (2022). *Strategi Pembangunan Pariwisata*. Yogyakarta: Deepublish.