PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *BRASSERY EATERY, BAR, AND LOUNGE* DI JAWA TIMUR SURABAYA

Agnes Lorensia Sri Kartika

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawanpada *Brassery Eatery, Bar, and Lounge* yang telah bekerja di *Brassery Eatery, Bar, and Lounge*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitasdan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dengan taraf signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara parsial dengan taraf signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Motivasi berpengaruh secara parsial dengan taraf signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dengan taraf signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (5) Disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Karyawan; Motivasi.

ABSTRACT

This research is survey research. The population in this study were employees at the Brassery Eatery, Bar, and Lounge who had worked at the Brassery Eatery, Bar, and Lounge. The sampling technique used the saturated sample method with a sample size of 50 people. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested. The data analysis technique used is multiple regression. The results of the research show that: (1) Democratic leadership style, motivation and work discipline have a simultaneous and significant effect on employee performance, (2) Democratic leadership style does not have a partial and significant effect on employee performance, (3) Motivation has a partial effect with a significant level on employee performance, (4) Work discipline has a partial effect with a significant level on employee performance, and (5) Work discipline has a dominant effect on employee performance.

Keywords: *Democratic Leadership Style; Employee performance; Motivation; Work Discipline.*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini *food and beverage* sedang pesat-pesatnya berkembang di era industri 4.0, baik itu makanan *appetizer, main course,* hingga *dessert.* bisnis makanan dan minuman berkembang pesat di Era Industri 4.0. Industri makanan dan minuman bahkan telah ditetapkan sebagai prioritas untuk mendukung pertumbuhan industri nasional secara keseluruhan. Dengan kata lain, kegiatan ini membantu mengatasi pengangguran di Indonesia karena banyak perusahaan di industri makanan dan minuman baru yang selalu merekrut tenaga kerja. Perusahaan membutuhkan faktor potensi sumber daya manusia

dalam model tugas dan supervisi, termasuk pimpinan dan karyawan, yang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah tokoh inti organisasi dan perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan terampil, serta berupaya mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan realisasi tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Peran atasan atau leader sering disebut sebagai peran penting bagi perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Dari mereka muncul ide-ide baru dan inovatif dalam perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perus- ahaan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan. Ini karena gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ber- partisipasi dalam setiap aktivitas dan mengambil keputusan berdasarkan posisi, ke- mampuan, dan keterampilan mereka. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa kepem- impinan terlibat, sehingga memotivasi karya- wan untuk menjalankan tugas dan bekerja dengan benar. Hasilnya, para karyawan terse- but akan mencapai kinerja yang baik.

Penelitian ini memilih perusahaan *Food and Beverage* yakni *Brassery Eatery, Bar and Lounge* sebagai objek utama. Karna semakin banyak nya pesaing dalam perusahaan dibidang *Food and Beverage* setiap tahunnya. *Brassery Eatery, Bar and Lounge* bergerak dibidang *Food and Beverage* yang sedang berkembang di kota Surabaya. Brassery ini memiliki dua konsep yang berbeda dalam satu lokasi yaitu konsep menjual restoran, namun restoran semi-refined ini bersifat private dan juga santai, dan konsep lounge-nya hampir mirip dengan bar yang terletak di tengah se- buah restoran. batang. Pulau Dewata, kota Bali, menampilkan pemandangan gemerlap lampu kota dan gedung-gedung di sekitarnya. Faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara lain gaya kepem- impinan, motivasi dan disiplin kerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis ini ditandai oleh adanya struktur yang menggunakan metode pengambilan keputusan kooperatif untuk berkembang. Dalam gaya kepemimpinan ini, terdapat kerjasama antara atasan dan bawahan. Menurut Miftah (2010) gaya kepemimpinan demokratis dan kemam- puan pribadi serta mengikuti Partisipasi peserta dalam pemecahan masalah terkait dengan proses pengambilan keputusan.
Sedangkan menurut Laliasa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, membuat mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan me- lalui berbagai kegiatan yang diputuskan bersama oleh pemimpin dan bawahan. Kepem- impinan adalah proses membimbing dan mempengaruhi anggota kelompok untuk men- jalankan tugasnya, sedangkan pemimpin ada- lah individu yang dapat mempengaruhi ting- kah laku orang lain dan melakukan kepem- impinan (Moorhead & Griffin, 2013).

Selain gaya kepemimpinan, organisasi juga harus memperhatikan bagaimana men- jaga dan mengelola motivasi kerja karyawan, agar selalu dalam keadaan luhur dan fokus pada tujuan organisasi. Antusiasme karyawan harus dijaga, karena antusiasme yang diberi- kan kepada karyawan oleh organisasi dapat mendukung setiap karyawan melakukan hal- hal yang bermanfaat bagi organisasi. Motivasi membahas bagaimana mendorong semangat kerja seseorang agar dapat mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan dengan mem- berikan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai pekerjaan yang terbaik. Motivasi sangat penting, karena dengan adanya moti- vasi diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan jeli untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi.

Menurut Robbins et al. (2009) mendefin- isikan motivasi sebagai suatu proses dapat membantu menentukan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah proses yang berasal dari kekuatan atau kebutuhan fisik dan psikologis, yang mengarah pada tindakan atau dorongan yang diarahkan pada tujuan atau motivasi. Motivasi pada perusahaan *Food and Beverage* yakni *Brassery Eatery, Bar and Lounge* masih tergolong rendah. pada perusahaan *Food and Beverage* yakni *Brassery Eatery, Bar and Lounge* tidak ada jenjang karir yang jelas karena *Brassery Eatery, Bar and Lounge* adalah jasa *Food and Beverage* yang dipimpin hanya oleh satu orang saja.
Dalam organisasi, motivasi harus ditekankan oleh manajemen sumber daya manusia. Organisasi saat ini harus menjadikan karyawan sebagai aset terpenting dari kelang- sungan organisasi. Diharapkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan membuat mereka merasa nyaman, sehingga kerjasama antara karyawan dan organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Secara umum, untuk memotivasi karyawan, organisasi dapat menyediakan fasilitas yang disediakan, tingkat manfaat yang memadai, jalur karier yang jelas, peluang realisasi diri, kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, jaminan hari tua, dan lain-lain.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Disiplin kerja menurut Singodimedjo (2010) disiplin adalah sikap yang mau dipatuhi dan dipatuhi oleh hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan salah satu fungsi operasional dari pengelolaan sumber daya manusia yang sangat penting, apabila disiplin kerja tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik dalam hal waktu, kehadiran, kesela- matan kerja (Hasibuan, 2014). Akan memung- kinkan perusahaan mencapai hasil terbaik. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik seperti ini juga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Buhler (2007) disiplin memang memainkan peran penting dalam membentuk perilaku. Sebagaimana penghar- gaan dapat secara efektif memotivasi orang, demikian pula penggunaan disiplin yang tepat. Disiplin mempengaruhi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh ka- rena itu apabila disiplin terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi.

Pada pimpinan perusahaan *Brassery Eatery, Bar and Lounge* Jawa Timur Surabaya selalu menerima berbagai pilihan masukan dari beberapa karyawan, sehingga pimpinan merasa kurang memiliki ketegasan, karena terlalu banyak pilihan yang harus dipertim- bangkan sebelum memutuskan suatu pilihan, dan perusahaan kurang memiliki motivasi un- tuk mengambil keputusan. Pegawai yang kinerjanya kurang baik juga mempengaruhi disiplin pegawai yang masih kurang disiplin kerja, Sanksi yang diberikan tidak cukup tegas membuat pegawai tidak jelas tentang perilaku yang diperbuat.
Berdasarkan uraian diatas maka penelitian kali ini bertujuan untuk mengkaji **''Pengaruh Gaya kemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Food and Beverage yakni Brassery Eatery, Bar and Lounge.''**

II. KAJIAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010) gaya kepemimpi- nan merupakan ciri khas, kebiasaan, tempera- men, karakter dan kepribadian dalam ber- interaksi dengan orang lain. Gaya kepemimpi- nan adalah metode dan proses yang kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tugas, tugas atau tujuan, dan membimbing

organisasi dengan cara yang lebih cerdas (Wirjana & Supardo, 2006). Menurut Hasibuan (2014) gaya kepemimpi- nan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi, dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpi- nan merupakan suatu perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk men- capai tujuan organisasi. Menurut Miftah (2010) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Sutarto (1998) gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas sekelompok orang dalam proses menetapkan dan mencapai tujuan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Menurut Danim (2004) gaya kepemimpinan demokratis bermula dari asumsi bahwa tujuan yang berkualitas hanya dapat dicapai dengan bantuan kekuatan tim.

Menurut (Terry, 2009) gaya kepemimpinan demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari timnya dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dengan timnya. Untuk membuat setiap anggota bertanggung jawab, semua anggota berpartisipasi dalam semua kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, pemantauan dan evaluasi. Setiap anggota dianggap berpotensi berharga untuk mengejar tujuan..

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pendapat dari setiap anggota akan mendapatkan perhatian oleh pemimpin, terutama dalam andil mereka untuk menentukan keputusan yang akan didaulat oleh organisasi atau kelompok tersebut. Walaupun menjadi sebuah gaya kepemimpinan yang paling banyak menjadi pilihan dan favorit bagi banyak orang ternyata sistem demokratis belum 100% di anut oleh salah satu negara di dunia ini.

3. Motivasi

Motivasi kerja merupakan satu atau lebih dorongan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan semakin semangat dan semangat dalam bekerja, namun tidak bisa dipungkiri ternyata banyak juga karyawan yang motivasinya rendah atau lemah.

Karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan berbeda satu sama lain. Karyawan harus menjaga motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Robbins et al. (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Satu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penutunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan preventif.

4. Disiplin Kerja

Kehidupan sebuah perusahaan memang mengharuskan anggotanya untuk mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku di perusahaan tersebut. Dengan kata lain diperlukan disiplin kerja dari para karyawan, karena tanpa disiplin kerja maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Disiplin dapat didefinisikan ketika karyawan selalu pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial saat ini.

Adapun berbagai definisi disiplin kerja dari berbagai para ahli, yaitu antara lain, menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai (2005) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah et al. (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini: Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

5. Kinerja Karyawan

Organisasi perusahaan dibentuk karena mempunyai tujuan tertentu yang diinginkan dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi akan dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu aktivitas yang paling sering dilakukan dalam sebuah or- ganisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana dia menyelesaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau perannya dalam organisasi. Pengertian kinerja merupakan gambaran tingkat pelaksanaan suatu rencana kegiatan atau kebijakan yang di- tuangkan dalam rencana strategis organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Yang dimaksud dengan istilah kinerja berasal dari istilah prestasi kerja, yang disebut juga kinerja aktual atau prestasi kerja atau prestasi aktual yang telah dicapai karya- wan. Kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi (Moehoeriono, 2012).

Kinerja adalah gaya manajemen yang digunakan untuk menangani sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang didorong dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis dan terintegrasi untuk melaksanakan proses komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan (Indrasari et al., 2018).

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyimpulkan bahwa dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi terlihat kinerja kerja karyawan. Dari berbagai uraian di atas dapat ditegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan per- bandingan pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga mengacu pada hasil yang diperoleh seseorang dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik kuantitas maupun kualitas.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei.Populasi pada penelitian ini adalah Karyawanpada *Brassery Eatery, Bar and Lounge* yang telah bekerja di *Brassery Eatery, Bar and Lounge*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengumpulandata menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

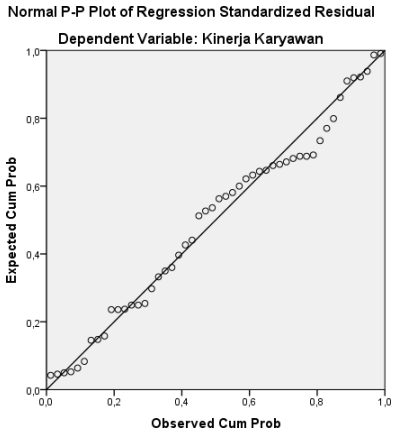
Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kineja Karyawan	0,819	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,659	Reliabel
Motivasi	0,879	Reliabel
Disiplin Kerja	0,872	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Kineja Karyawan sebesar 0,819, gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,659, motivasi sebesar 0,879, dan disiplin kerja sebesar 0,872. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan dalam kuisioner ini reliable karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

2. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot
Sumber : Data primer yang diolah

Atau dengan dapat juga diketahui dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan hasil tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,33357637
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,725
Asymp. Sig. (2-tailed)		,670

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah

Dari table 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebe- sar 0,670. Karena signifikansi lebih dari 0,05 (0,670 > 0,05), maka nilai residual tersebut te- lah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3, Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,947	1,082		2,725	,009		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,052	,167	,046	,311	,757	,235	4,248
	Motivasi	,197	,068	,403	2,887	,006	,262	3,819
	DIsiplan Kerja	,276	,093	,467	2,952	,005	,203	4,925

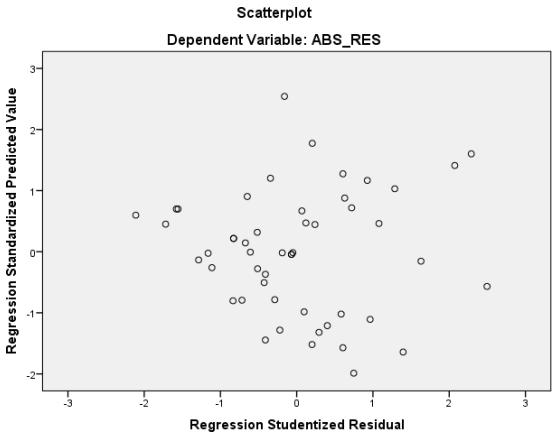
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai tolerance ketiga variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disim- pulkan bahwa tidak terjadi masalah multiko- lineritas pada model regresi dalam penelitian ini.

:

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data primer yang diolah

Dari Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y jadi dapat disim- pulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroske- dastisitas dalam model regresi penelitian pada kinerja karyawan Brassery *Eatery Bar And Lounge*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standard- ized Coef- ficients	t	Sig.
		B	Std. Er- ror	Beta		
1	(Constant)	2,947	1,082		2,725	,009
	Gaya Kepem- impinan Dem- okratis	,052	,167	,046	,311	,757
	Motivasi	,197	,068	,403	2,887	,006
	DIsiplan Kerja	,276	,093	,467	2,952	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah

5. Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875[a]	,766	,750	1,37638

a. Predictors: (Constant), DIsiplan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (r^2) atau r square adalah sebesar 0,766 atau 76,6%. Hal ini menunjukan bahwa besarnya gaya kepemimpinan demokratis (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,947	1,082		2,725	,009
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,052	,167	,046	,311	,757
	Motivasi	,197	,068	,403	2,887	,006
	DIsiplan Kerja	,276	,093	,467	2,952	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Data primer yang diolah

Uji Hipotesis H_1 (X_1 terhadap Y)

Berdasarkan tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan demokrats menunjukkan t hitung sebesar 0,311 atau positif dengan taraf signifikan 0,757. Dan taraf signifikan lebih dari 0,05.
(0,757 > 0,05), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa "gaya kepemimpinan demokrats secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Uji Hipotesis H_2 (X_2 terhadap Y)

Berdasarkan tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan t hitung sebesar 2,887 atau postif dengan taraf signifikan 0,006. Dan taraf signifikan lebih dari 0,05 (0,006 < 0,05), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa "motivai secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Uji Hipotesis H_3 (X_3 terhadap Y)

Berdasarkan tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kualitas pelayanan menunjukkan t hitung sebesar 2,952 atau positif dengan taraf signifikan 0,005. Dan taraf signifikan lebih dari 0,05 (0,005 < 0,05), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa "disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

DISKUSI

1. Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji F didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokrtis, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Brassery Eatery Bar And Lounge di Jawa Timur Surabaya. Dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti gaya kepemimpinan demokrtis, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Brassery Eatery Bar and Lounge di Jawa Timur Surabaya.

Hasil ini sesuai dengan Muogbo (2013) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Zameer et al. (2014) dan Isnaini et al. (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan di indus- tri minuman Pakistan.

2. Pengaruh Parsial

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan taraf signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini berarti tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Brassery Eatery, Bar, and Lounge Jawa Timur Surabaya.

Hasil ini sesuai dengan Basri et al. (2020) dan Nawoseing'ollan & Roussel (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan karena ada faktor lain yang menimbulkan

ketertarikan karyawan untuk bekerja secara baik. Perusahaan dapat melakukan strategi kepemimpinan berupa peningkatan dan perbaikan motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Sedangkan, berdasarkan hasil pengujian dengan uji t didapatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Brassry Etery, Bar, And Lounge di Jawa Timur Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini berarti mendukung kedua hipotesis kedua yang diajukan. Motivasi selalu mempengaruhi kinerja karyawan karena tidak ada faktor lain yang menimbulkan ketertarikan kinerja karyawan (Kuswati, 2020). Perusahaan dapat melakukan

strategi motivasi berupa perbaikan dan pertahanan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan (Dapu, 2015). Kemudian, disiplin kerja selalu mempengaruhi kinerja karyawan karena tidak ada faktor lain yang menimbulkan ketertarikan kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan strategi peningkatan disiplin kerja dan mempertahankan kedisiplinan berupa peningkatan kredibilitas perusahaan dengan mempertahankannya lebih baik lagi.

Hasil ini sejalan dengan Dapu (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Dominan

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai t yang lebih besar daripada variabel yang lainnya yaitu 2,952. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis terakhir yang diajukan yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan Brassery Eatery, Bar and Lounge Jawa Timur Surabaya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan bahwa gaya kemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika manajer atau pimpinan mampu memimpin karyawan lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan bahwa gaya kemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi motivasi dan disiplin kerja memilki pengaruh signifikan. Artinya, gaya kemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka gaya kemimpinan demokratis kurang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Brassery Eatery Bar And Lounge di Jawa Timur Surabaya.

Saran

Melalui penelitian ini diharapkan dapat di- peroleh pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya. Dapat juga dilihat dari hasil R^2 bahwa selain gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja, ter- dapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian bagi pihak manajemen *Brassery Eatery Bar and Lounge* Di Jawa Timur Surabaya Sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap karya- wan, karena dalam data yang diolah, gaya kepemimpinan demokratis terbilang

rendah, sehingga perusahaan harus lebih memper- hatikan tingkat kepemimpinan seluruh bagian karyawan, dan berharap agar perusahaan lebih memperhatikan penerapan gaya kepemimpi- nan demokratis di masing-masing divisi. Hal ini penting karena dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan pemimpin dapat lebih aktif, proaktif dan kreatif dengan memberikan per- hatian khusus kepada bawahan, dan bawahan membutuhkan perhatian khusus terkait kepemimpinan, pembinaan/pendampingan dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Basri, A., Efendi, S., & Tambunan, N. (2020). *The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT . Medan Industry Area (Persero)*. 3983– 3989.

Buhler, P. (2007). *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Prenada Media Group.

Danim, P. D. S. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT RINEKA CIPTA.

Dapu, V. A. W. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, *3*(3), 352– 361.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 1). BumiAksara.

Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*.

Isnaini, Hamsani, & Andriyansah. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation. *Jurnal Wawasan Manajemen*, *8*(X), 45–56.

Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(2), 995–1002. https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928

Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. *1*(79), 83–103.

Miftah, T. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan.* Gava Media.

Moehoeriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Muogbo, U. S. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *AFRREV IJAH - An International Journal of Arts and Humanities*, *2*(3), 134– 150.

Nawoseing'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, *8*(7), 82–98. www.ijbssnet.com

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13ThreeEdi ed.). USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib,

A. (2013). The Effects of Human Resource Competence , Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline , Job Satisfaction and Employee ' sPerformance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, *5*, 140– 154.

Singodimedjo, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA.

Sutarto. (1998). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada University

Press.
Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
Terry, G. R. (2009). *No Title*. Bumi Aksara. Wirjana, B. R., & Supardo, S. (2006).
Kepemimpinan: Dasar-dasar
Pengembangannya. Andi Offset.
Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, *4*(1), 293–298. https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630