

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI DE'TUIK RESTO & WEDDING VENUE

Analysis Of The Role Of Leadership In Improving Employee Performance At De'tuik Resto & Wedding Venue

Dessy Nursari^{1*}, Resya Dwi Marselina²

Program Studi Manajemen¹

Program Studi AKuntansi²

Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia^{1,2}

dessy10121306@digitechuniversity.ac.id,

resyadwi@digitechuniversity.ac.id

Received: April 28, 2025. **Revised:** May 13, 2025. **Accepted:** May 15, 2025 . **Issue Period:** Vol.9 No.3 (2025), Pp. 1085-1095

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di De'tuik Resto & Wedding Venue memiliki peran yang signifikan dalam membangun disiplin kerja, motivasi, serta efektivitas tim. Kepemimpinan partisipatif yang diterapkan memungkinkan komunikasi yang lebih terbuka, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, faktor seperti pemberian wewenang, pembagian tugas yang jelas, serta bimbingan yang konsisten turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu diatasi, seperti variasi tingkat inisiatif antar karyawan dan efektivitas komunikasi pemimpin dalam menyampaikan kebijakan baru. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang diterapkan di De'tuik Resto & Wedding Venue telah memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi, Komunikasi

Abstract: This study aims to analyze the role of leadership in improving employee performance at De'tuik Resto & Wedding Venue. Using a qualitative approach with descriptive analysis methods, this study collected data through observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that leadership at De'tuik Resto & Wedding Venue has a significant role in building work discipline, motivation, and team effectiveness. The participatory leadership implemented allows for more open communication, so that employees feel more appreciated and motivated to increase productivity. In addition, factors such as granting authority, clear division of tasks, and consistent guidance also contribute to improving employee performance. However, there are several challenges that still need to be overcome, such as variations in the level of initiative between employees and the effectiveness of leader communication in conveying new policies. Overall, the leadership implemented at De'tuik Resto & Wedding Venue has had a positive impact on employee performance.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1891

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keywords: Leadership, Employee Performance, Motivation, Communication

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan dan kemajuan zaman, pola pikir manusia dalam praktik bisnis pun ikut berkembang. Di era modern ini bermunculan berbagai industri yang mendorong masyarakat untuk bersaing. Dalam hal ini, lingkungan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk pola pikir masyarakat. Selain lingkungan, organisasi juga berkontribusi terhadap perubahan pola pikir. Organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri atas individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai entitas yang kompleks, organisasi membutuhkan struktur, aturan, dan mekanisme kerja yang efektif agar setiap individu yang terlibat di dalamnya dapat memberikan kontribusi maksimal. Organisasi merupakan suatu kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Watoni dkk., 2024). Suatu organisasi merupakan wadah untuk mengkoordinasikan berbagai kegiatan, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia hingga penerapan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam dunia bisnis, organisasi tidak hanya menjadi tempat dimana individu bekerja, namun juga tempat dimana individu dapat mewujudkan potensinya dan memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat.

Keefektifan suatu organisasi sangat tergantung pada kontribusi dan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan keterampilan teknis tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan adalah pencapaian atau output kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Candana dkk., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya soal apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mendukung tercapainya target perusahaan secara optimal. Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya berdampak pada efisiensi dan produktivitas internal, tetapi juga berkontribusi secara langsung pada kepuasan konsumen atau pelanggan. Ketika karyawan mampu bekerja dengan efektif dan memberikan pelayanan yang maksimal, perusahaan akan mampu memenuhi ekspektasi pelanggan, meningkatkan reputasi, dan memperkuat loyalitas konsumen. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu strategi utama dalam menciptakan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila mereka memiliki kemampuan yang baik, memperoleh upah yang sesuai, serta memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik [3].

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta adanya penghargaan yang memadai. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik akan meningkat. Namun, jika lingkungan kerja diwarnai oleh konflik atau ketidakadilan, maka kinerja karyawan dapat menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendorong produktivitas serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh besar pada kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan bukan hanya sekedar memberikan instruksi dan perintah, tetapi juga tentang bagaimana seorang pemimpin mampu membangun hubungan yang positif dengan bawahannya, memotivasi, dan menciptakan visi yang menginspirasi. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun budaya kerja yang positif serta mendorong karyawan untuk bergerak bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Firman dkk., 2023). Selain itu pemimpin juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, pertumbuhan individu dan juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga mampu menyampaikan arahan dengan jelas dan memastikan setiap anggota tim memahami tugas serta tanggung jawab mereka.

Penelitian ini dilakukan di De'tuik Resto & Wedding Venue yang beralamat di Jl. Bojong Koneng Atas Kampung Haur Manggung Cikutra, Cibeunying Kidul, Cibeunying, Cimencyan, Bandung Regency, West Java 40124. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006 oleh Bapak Rahmat Basuki. Pada



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1891

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

tahun 2014, putranya turut serta dalam mengelola perusahaan, sehingga mendorong pertumbuhannya menjadi lebih maju.

Perusahaan ini sangat bergantung pada kerja sama tim yang solid untuk menjaga kualitas layanan. Namun, dalam praktiknya, perusahaan ini sering menghadapi masalah internal yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan. Salah satu fenomena yang dihadapi oleh De'tuik Resto & Wedding Venue adalah konflik antar karyawan. Konflik ini sering kali muncul karena kurangnya koordinasi antar shift kerja, di mana shift pagi tidak menyelesaikan tugas dengan baik sehingga menambah beban kerja shift siang. Konflik seperti ini dapat memengaruhi efisiensi kerja dan menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis. Dalam hal ini, peran pemimpin menjadi sangat penting untuk memediasi dan menyelesaikan konflik, serta memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan memenuhi tanggung jawab mereka.

Selain konflik, komunikasi yang kurang efektif antara pemimpin dan karyawan juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue. Arahan yang diberikan oleh atasan sering kali kurang rinci, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan penyampaian informasi, tetapi juga kemampuan untuk mendengarkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dalam hal ini, pemimpin di De'tuik Resto & Wedding Venue perlu meningkatkan kemampuan komunikasi mereka agar setiap karyawan memahami dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan jelas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Safiih & Abid 2023), (Muizu dkk., 2019) bahwa peran kepemimpinan sangat berpengaruh dan signifikan dalam memberikan teladan serta motivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Lubna dkk., 2022) menyatakan bahwa peranan kepemimpinan memberikan pengaruh pada karyawan menjadi lebih disiplin. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Marjaya & Pasaribu 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil mengenai pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk mengkaji kembali peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue, dengan fokus pada bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [9].

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan serta mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan menjadi indikator utama untuk menilai efektivitas dan efisiensi operasional (Mangkunegara & Prabu, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, upaya yang diberikan, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja (Indra & Saba 2024). Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga bagaimana individu menjalankan proses kerja tersebut. Hal ini meliputi kemampuan untuk beradaptasi, bekerja secara kolaboratif, serta memenuhi harapan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah cerminan dari potensi individu dan bagaimana organisasi mendukung potensi tersebut untuk berkembang.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, serta mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, upaya yang diberikan, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga bagaimana individu menjalankan proses kerja tersebut, termasuk kemampuan untuk beradaptasi, bekerja secara kolaboratif, serta memenuhi harapan perusahaan. Hal ini menjadikan kinerja karyawan sebagai cerminan dari potensi individu dan bagaimana organisasi mendukung potensi tersebut untuk berkembang.



Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Rahayu dkk., 2022) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja. Mengacu pada tingkat kerapian, ketelitian, serta relevansi hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menerima, melaksanakan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
3. Tanggung jawab. Menggambarkan sejauh mana karyawan dapat menangani berbagai tugas secara bersamaan dengan tetap menjaga efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan organisasi.
4. Kerjasama. Menunjukkan kesediaan karyawan untuk bekerja sama, baik secara vertikal maupun horizontal, dengan rekan kerja di dalam maupun di luar lingkungan kerja guna meningkatkan hasil kerja.
5. Inisiatif. Menggambarkan kemampuan karyawan untuk bertindak secara mandiri tanpa menunggu instruksi atasan serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kepemimpinan

Secara umum, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong suatu perjuangan atau aktivitas menuju keberhasilan. Kepemimpinan juga merujuk pada proses di mana seorang pemimpin membimbing, memotivasi, dan memberikan contoh kepada para pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya, kepemimpinan melibatkan pengaruh terhadap aktivitas kelompok guna merumuskan serta merealisasikan target yang telah ditetapkan. Istilah kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin" yang mengacu pada individu yang berperan sebagai pemegang kendali atau seseorang yang bertanggung jawab dalam sebuah organisasi atau kelompok. Sementara itu, kepemimpinan sendiri mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengarahkan serta memotivasi orang lain untuk berupaya mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu lain dan membentuk perilaku mereka guna mencapai suatu tujuan, baik secara individu maupun dalam kelompok (Arifin dkk., 2019). Pendapat lain menyatakan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang serta mengoptimalkan berbagai sumber daya guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Simarmata dkk., 2021). Kemudian menurut (Rachmawati, 2019) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan, atau sebagai upaya memotivasi individu tanpa paksaan agar mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan perubahan perilaku, pemikiran, dan perasaan seseorang, tetapi juga mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi tanpa paksaan agar setiap individu dapat berkontribusi secara optimal. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi atau kelompok dapat bergerak lebih fokus dalam meraih tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut (Arifin dkk., 2019) terdapat lima indikator kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. Pemimpin harus lebih fokus pada pembinaan kerjasama dan hubungan yang baik dengan pegawai. Kemampuan untuk memotivasi pegawai juga sangat penting.
2. Kemampuan yang efektifitas. Pemimpin berusaha menyelesaikan tugas di luar kemampuannya jika diperlukan. Selain itu, baik pemimpin maupun pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hadir tanpa keterlambatan.
3. Kepemimpinan yang partisipatif. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin lebih mengutamakan musyawarah bersama pegawai. Pimpinan juga diharapkan cepat dalam menganalisis masalah yang terjadi dalam pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu. Pimpinan harus mampu mengutamakan kepentingan organisasi, bahkan dengan menggunakan waktu pribadi untuk kepentingan tersebut. Pemimpin juga berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.



5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Pemimpin harus bisa menentukan mana tugas yang harus dikerjakan sendiri, dan mana yang bisa didelegasikan. Pemimpin juga bertanggung jawab memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan.

II. METODE DAN MATERI

Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan alami. Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam lingkungan alami dengan tujuan menafsirkan fenomena yang terjadi. Dalam metode ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, pengambilan sampel data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi (gabungan), serta analisis data bersifat induktif hasil penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada makna daripada generalisasi [13].

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi rinci tentang bagaimana peran kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian deskriptif berfokus pada deskripsi fenomena yang sistematis dan objektif berdasarkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen relevan.

Pada penelitian ini, terdapat lima orang karyawan dari De'tuik Resto & Wedding Venue yang berperan menjadi informan untuk memberikan informasi terkait topik penelitian. Dengan wawancara, diperoleh perspektif langsung dari individu yang terlibat dalam lingkungan kerja, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Kelima informan tersebut adalah NA-Captain Waiter, yang memiliki peran sebagai koordinator dalam tim pelayanan, SA-Kasir, yang memiliki peran penting dalam pengelolaan transaksi serta keuangan harian Perusahaan, WRS-Greeter, yang bertanggung jawab dalam mengelola tim *frontliner* serta menciptakan kesan pertama bagi tamu, IN-Waiters yang berperan dalam pelaksanaan pelayanan kepada tamu serta penerapan arahan dari atasan, RR-Waiters, yang juga bertugas dalam pelayanan namun memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan sering menjadi rujukan bagi rekan kerja.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses menyusun dan mengorganisasikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi secara sistematis. Proses ini dilakukan dengan mengelompokkan data ke dalam kategori, menguraikannya ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil, melakukan sintesis, menyusun pola, serta memilih informasi yang dianggap penting untuk dipelajari lebih lanjut. Selain itu, analisis data bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang mudah dipahami oleh peneliti maupun pihak lain (Auliya dkk., 2020). Menurut Miles dan Huberman dalam (Auliya dkk., 2020) analisis data terdiri dari tiga tahapan utama yang berlangsung secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Adapun langkah-langkah dalam proses analisis data tersebut meliputi:

- a. Reduksi Data (*Data Reduction*)
Reduksi data adalah proses pemilihan, fokus, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data yang diperoleh dari catatan lapangan. Proses ini merupakan bagian dari analisis yang bertujuan untuk mempertajam, mengelompokkan, mengarahkan, serta mengatur data agar lebih terstruktur sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan dan verifikasi.
- b. Penyajian Data (*Data Display*)
Penyajian data merupakan proses menyusun informasi secara sistematis agar memudahkan dalam menarik kesimpulan dan mengambil keputusan. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk rangkuman, diagram, atau hubungan antar kategori untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai temuan penelitian.
- c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi



Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan proses merangkum temuan utama yang diperoleh selama penelitian, yang mencerminkan pemahaman akhir berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan dibuat melalui pendekatan induktif dan deduktif, dengan memastikan kesesuaiannya terhadap fokus, tujuan, serta hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan yang dihasilkan sering kali mencerminkan temuan baru yang belum pernah diungkap sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan kepada semua informan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Selain itu, peneliti juga mengajukan indikator terkait Kepemimpinan, yang mencakup indikator kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

1. Kinerja Karyawan

a. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator pertama, bahwa karyawan di De'tuik Resto & *Wedding Venue* telah mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan. Para informan menilai bahwa kedisiplinan karyawan sudah baik, dan mayoritas tim telah berupaya menjalankan tugas dengan efektif dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal pelayanan serta bimbingan bagi karyawan baru agar dapat lebih cepat beradaptasi dengan sistem kerja yang ada. Meskipun demikian, penerapan SOP yang sudah berjalan serta adanya pengawasan dari manajemen turut memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kedua, terdapat beberapa faktor yang menghambat pencapaian kuantitas kerja. Salah satu kendala utama adalah ketidakpastian jumlah pelanggan, di mana restoran bisa tiba-tiba ramai sehingga jumlah karyawan yang tersedia terkadang kurang, menyebabkan beban kerja meningkat. Selain itu, masalah komunikasi antar karyawan juga menjadi tantangan, terutama karena area restoran terbagi ke dalam beberapa zona, sehingga informasi mengenai kapasitas tempat duduk tidak selalu tersampaikan dengan cepat dan akurat.

c. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator ketiga, bahwa tingkat tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan telah menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik dalam pekerjaannya. Sebagian besar karyawan memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik, terutama mereka yang sudah berpengalaman. Namun, masih terdapat beberapa kendala, seperti ada karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya sebelum pergantian shift, sehingga menambah beban kerja bagi shift berikutnya. Selain itu, tingkat kesadaran terhadap tanggung jawab masih bervariasi di antara individu. Meskipun demikian, budaya kerja sama dan saling membantu antar karyawan cukup kuat, yang membantu menjaga kelancaran operasional dan kualitas pelayanan.

d. Kerjasama

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator keempat, kerja sama tim sudah terjalin dengan baik. Karyawan memiliki kesadaran untuk saling membantu, terutama saat restoran sedang sibuk atau ada acara. Komunikasi dan koordinasi antar tim juga berjalan cukup lancar, sehingga kendala dapat segera diatasi melalui diskusi bersama. Secara keseluruhan karyawan tetap solid dalam bekerja sama demi menjaga kualitas pelayanan.

e. Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kelima, sebagian besar karyawan di De'tuik Resto & *Wedding Venue* sudah memiliki inisiatif yang baik. Mereka mampu mengambil tindakan secara mandiri,



terutama dalam situasi mendesak seperti saat restoran sedang ramai atau ketika ada kebutuhan pelanggan yang harus segera dipenuhi. Namun, tingkat inisiatif ini masih bervariasi di antara karyawan, di mana beberapa masih perlu dorongan atau instruksi dari atasan sebelum bertindak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya inisiatif sudah cukup berkembang, masih ada ruang untuk peningkatan agar semua karyawan dapat lebih proaktif dalam bekerja.

2. Kepemimpinan

a. Kemampuan Untuk Membina Kerjasama Dan Hubungan Yang Baik

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator pertama, pemimpin di De'tuik Resto & Wedding Venue memiliki peran yang aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif. Mereka tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga bersikap responsif terhadap permasalahan yang muncul. Selain itu, keterbukaan pemimpin dalam diskusi dan penyelesaian konflik membantu menciptakan koordinasi yang lebih baik antar karyawan. Dengan adanya motivasi dan dorongan untuk selalu menjaga komunikasi, kerja sama dalam tim menjadi lebih solid, yang pada akhirnya berdampak positif pada kelancaran operasional dan kepuasan kerja karyawan.

b. Kemampuan Yang Efektivitas

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kedua dinilai cukup efektif dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, dan memotivasi karyawan. Para pemimpin terbuka untuk diskusi, cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah, serta mampu mengatur tim dengan baik, terutama saat restoran sedang ramai atau ada *event* besar. Selain itu, mereka juga memberikan motivasi melalui program penghargaan seperti *Waiter of the Month*. Namun, masih terdapat tantangan dalam komunikasi, di mana beberapa informasi terkadang kurang jelas, terutama terkait tujuan dari kebijakan atau program baru. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal masih perlu ditingkatkan agar semua karyawan dapat memahami instruksi dengan lebih baik dan bekerja lebih optimal.

c. Kepemimpinan Yang Partisipatif

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator ketiga bahwa pemimpin di De'tuik Resto & Wedding Venue cukup terbuka terhadap masukan dari karyawan. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, saran, serta pendapat mereka, terutama dalam hal operasional dan kebijakan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pemimpin juga sering mengajak diskusi, terutama saat ada kendala atau perubahan sistem kerja. Meskipun tidak semua saran dapat langsung diterapkan, pemimpin tetap mendengarkan dan mempertimbangkannya sebelum mengambil keputusan. Namun, untuk keputusan yang lebih besar, tetap menjadi wewenang manajemen.

d. Kemampuan Dalam Mendelegasikan Tugas Atau Waktu

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator keempat bahwa kepemimpinan di tempat kerja ini sudah cukup efektif dalam mendelegasikan tugas. Pemimpin memberikan arahan yang jelas, menyesuaikan tugas dengan kondisi, serta memastikan karyawan memahami peran mereka. Selain itu, strategi seperti memanggil pekerja *part time* saat ada *event* besar menunjukkan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya. Manajemen waktu juga menjadi perhatian, dengan pemimpin yang terus mengingatkan pentingnya menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas. Namun, evaluasi berkala tetap diperlukan untuk memastikan distribusi tugas tetap optimal.

e. Kemampuan Dalam Mendelegasikan Tugas Atau Wewenang

Berdasarkan hasil wawancara mengenai indikator kelima bahwa pemberian wewenang kepada karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue berdampak positif terhadap kinerja mereka. Karyawan merasa lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu menunggu arahan dari atasan, terutama dalam hal pelayanan pelanggan dan penyelesaian kendala operasional. Meskipun demikian, masih ada karyawan yang merasa ragu dalam mengambil keputusan, terutama terkait hal yang lebih besar, sehingga tetap membutuhkan bimbingan dari pemimpin. Secara keseluruhan, pemberian wewenang ini meningkatkan efektivitas kerja dan mempercepat proses pelayanan, namun tetap diperlukan keseimbangan antara



kemandirian dan arahan dari atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Pembahasan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi mengungkapkan temuan terkait Analisis Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di De'tuik Resto & *Wedding Venue*. Selanjutnya, peneliti akan menyajikan uraian pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dengan mengacu pada hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Pembahasan ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepemimpinan serta bagaimana hal tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri restoran tersebut.

Bagaimana kinerja karyawan di De'tuik Resto & *Wedding Venue*

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan operasional sebuah bisnis, terutama di industri jasa seperti restoran. Di De'tuik Resto & *Wedding Venue*, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari seberapa baik mereka menyelesaikan tugas, tetapi juga dari aspek kedisiplinan, efektivitas kerja, dan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kedisiplinan menjadi aspek yang sangat diperhatikan dalam manajemen restoran ini. Para karyawan diharapkan dapat hadir tepat waktu, mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP), serta menjaga profesionalisme dalam bekerja. Dari hasil wawancara, mayoritas karyawan telah menunjukkan kedisiplinan yang baik, meskipun masih terdapat beberapa tantangan seperti adaptasi karyawan baru pada sistem kerja yang ada. Selain itu, kendala dalam komunikasi terkadang menjadi hambatan dalam koordinasi tim, terutama ketika restoran dalam keadaan ramai.

Dalam aspek kuantitas kerja, ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakpastian jumlah pelanggan serta kondisi cuaca menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh tim operasional. Meskipun demikian, pihak manajemen telah menerapkan strategi seperti penyesuaian jadwal kerja dan penggunaan tenaga kerja tambahan (*part time*) untuk menghadapi lonjakan pelanggan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kerja sama antar tim. Dalam situasi sibuk, kerja sama yang solid menjadi faktor penentu dalam memastikan kelancaran pelayanan.

Secara umum, kinerja karyawan di De'tuik Resto & *Wedding Venue* telah memenuhi standar yang ditetapkan. Meskipun masih terdapat beberapa kendala operasional, secara keseluruhan karyawan telah menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerja sama yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di De'tuik Resto & *Wedding Venue*

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan setiap anggota tim bekerja dengan optimal. Di De'tuik Resto & *Wedding Venue*, peran kepemimpinan tidak hanya sebatas memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga mencakup aspek motivasi, komunikasi, dan pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, kepemimpinan di tempat kerja ini dinilai cukup efektif dalam memberikan arahan yang jelas dan memastikan setiap karyawan memahami tugas serta tanggung jawab mereka. Para pemimpin di De'tuik Resto & *Wedding Venue* juga berperan aktif dalam mengoordinasikan tim, terutama saat restoran sedang ramai atau ketika ada *event* besar. Selain itu, mereka juga membuka ruang diskusi dan menerima masukan dari karyawan, yang mencerminkan gaya kepemimpinan partisipatif.

Motivasi menjadi aspek lain yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Salah satu bentuk motivasi yang diterapkan adalah adanya program penghargaan seperti "*Waiter of the Month*" di mana karyawan yang menunjukkan performa terbaik diberikan apresiasi dalam bentuk sertifikat dan insentif tunai. Hal ini memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan rasa memiliki pada pekerjaan mereka.



Namun, dalam aspek komunikasi, masih terdapat beberapa tantangan. Beberapa karyawan merasa bahwa terkadang informasi yang diberikan oleh atasan kurang jelas, terutama terkait kebijakan atau program baru. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan dalam hal komunikasi internal agar setiap instruksi dapat dipahami dengan baik oleh seluruh tim.

Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam mendelegasikan tugas dan memberikan wewenang kepada karyawan. Dengan pembagian tugas yang jelas, karyawan dapat bekerja lebih efisien tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Beberapa keputusan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan sehari-hari diberikan kepada karyawan, sementara keputusan yang lebih besar tetap menjadi wewenang manajemen. Hal ini membantu meningkatkan kemandirian dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Secara keseluruhan, kepemimpinan di De'tuik Resto & Wedding Venue berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui arahan yang jelas, koordinasi yang baik, pemberian motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Meskipun masih terdapat tantangan dalam komunikasi dan beberapa aspek operasional, kepemimpinan yang diterapkan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Berisi bahasan hasil penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan dasar teori dari penelitian terdahulu.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue secara umum telah memenuhi standar operasional yang ditetapkan. Karyawan menunjukkan disiplin dalam bekerja, tanggung jawab serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Namun, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu diperhatikan, seperti kendala dalam komunikasi antar karyawan, serta kebutuhan akan bimbingan lebih lanjut bagi karyawan baru agar dapat beradaptasi dengan sistem kerja yang ada. Selain itu, faktor eksternal seperti jumlah pelanggan yang tidak menentu dan keterlambatan bahan baku juga menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal.
2. Kepemimpinan di De'tuik Resto & Wedding Venue memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui arahan yang jelas, mengoordinasikan tugas, serta motivasi karyawan. Pemimpin di De'tuik Resto & Wedding Venue ini menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam aspek operasional sehari-hari. Program penghargaan seperti "Waiter of the Month" juga menjadi salah satu bentuk apresiasi yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pemberian wewenang kepada karyawan dalam lingkup tugasnya, pemimpin telah mampu mendistribusikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kondisi operasional, termasuk dalam situasi restoran sedang ramai atau ada acara besar. Manajemen waktu juga cukup efektif dengan adanya pengawasan serta pengingat untuk menyelesaikan tugas sesuai prioritas. Secara keseluruhan, kepemimpinan di De'tuik Resto & Wedding Venue telah berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kerja sama tim, serta memberikan arahan dan motivasi yang tepat. Namun, masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam memperbaiki aspek komunikasi serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat inisiatif dan tanggung jawab yang konsisten.

Berdasarkan kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan peran kepemimpinan dalam mendukung kinerja karyawan di De'tuik Resto & Wedding Venue:

1. Meningkatkan komunikasi internal: Pemimpin perlu memastikan bahwa setiap instruksi dan kebijakan disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui *briefing* harian sebelum operasional dimulai serta penggunaan alat komunikasi yang lebih efektif untuk koordinasi antar tim.
2. Meningkatkan pelatihan dan bimbingan bagi karyawan: Untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, diperlukan pelatihan berkala, terutama bagi karyawan baru. Bimbingan yang lebih intensif dapat membantu mereka lebih cepat beradaptasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Anda menjelaskan tentang hasil yang



sudah ukur atau di uji dalam pembahasan artikel penelitian, serta menjelaskan apa yang dicapai dan kontribusi bagi pengembangan ilmu juga untuk penelitian berikutnya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penelitian ilmiah ini. Pertama-tama, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ali Murtdlo sebagai supervisor De'tuik Resto & Wedding venue dan seluruh karyawan atas kesediaan mereka dalam penelitian ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Teknologi Digital, kepada Bapak Riyan Haditya, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Teknologi Digital, dan tak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Resya Dwi Marselina, S.E., M.M. sebagai Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan yang luar biasa selama proses penyusunan karya ini. Penulis sangat menghargai setiap masukan, motivasi, dan ilmu yang diberikan, serta telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- [1] M. S. Watoni, O. Satria, and S. N. Handayani, "Manajemen Strategi Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dalam Meningkatkan Mutu Organisasi Siswa Intra Madrasah Di Ma Palapa Nusantara NW Selebung," *J. Pendidikan, Ekon. Sos. dan Budaya*, vol. 2, no. 1, pp. 27–43, 2024, [Online]. Available: <https://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/aslamiah/article/view/48%0Ahttps://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/aslamiah/article/download/48/85>
- [2] D. M. Candana, H. Ali, and Zefriyenni, *MODEL KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. Padang: CV. Gita Lentera, 2024.
- [3] Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015.
- [4] F. A. Firman, R. F. Budiman, Y. Salewe, and Karlis, "Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta," *J. Creat. Student Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 289–303, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.1775>
- [5] A. R. Safiih and M. Abid, "analisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan," *Ilm. Publika*, vol. 9, pp. 88–100, 2023.
- [6] W. O. Zusnita Muizu, U. Kaltum, and E. T. Sule, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *PERWIRA - J. Pendidik. Kewirausahaan Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 70–78, 2019, doi: 10.21632/perwira.2.1.70-78.
- [7] Lubna Asra Rina, Farida Yulianti, and Defin Shahril Putra, "Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin," *Anal. Peran. Kepemimp. Dalam Meningkatkan. Kinerja Karyawan Pada Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin*, no. 2, pp. 1–10, 2022.
- [8] I. Marjaya and F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [9] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [10] Mangkunegara and A. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [11] Z. Indra and Z. Saba, "Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Bimbing. Konseling*, vol. 2, no. 2, 2024.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1891

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [12] iis Rahayu, S. Erwin, and A. S. Dewi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri,” *Akuntansi*, vol. 1, no. 3, pp. 15–30, 2022, doi: 10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37.
- [13] Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] N. H. Auliya *et al.*, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1891

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).