

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Malang (Studi Pada Ayam Geprek Sa'i)

Adinda Putri Mandasari¹

Rois Arifin²

Alfian Budi Primanto³

Email : adindaputrimandasari32@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines leadership style, work discipline, work motivation and job satisfaction on the productivity of employees of a poor restaurant (ayam geprek sa'i). Using a quantitative approach with a survey method, this study involved 75 respondents selected by saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires employing a saturated sampling technique and analyzed using multiple linear regression. The results demonstrated that, together, the four variables had a significant impact on employee productivity. However, partially, only work discipline and work motivation have a significant effect, while social leadership style and job satisfaction have a negative effect. These findings suggest that it is important for restaurant management to pay attention to factors. Factors such as leadership style, work discipline, motivation, and job satisfaction are essential for enhancing employee productivity in the highly competitive culinary sector.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Productivity, Ayam Geprek Sa'i*

Pendahuluan

Latar Belakang

Kota Malang, yang terkenal sebagai salah satu pusat kuliner di Jawa Timur, telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam industri restoran dalam lima tahun terakhir. Berdasarkan data dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Malang, pada awal tahun 2024, terdapat 48 pelaku usaha baru yang memulai bisnis mereka, sehingga total jumlah restoran dan kafe mencapai 2.903 unit (Radar Malang, 2024). Peningkatan ini didorong oleh tingginya kesenangan masyarakat terhadap layanan kuliner, terutama di kalangan mahasiswa dan wisatawan yang sering berkunjung ke kota ini. Beberapa faktor berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas restoran di Malang.

Produktivitas kerja mengacu pada hasil nyata atau produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu selama proses kerja berlangsung (Yuniarsih & Suwatno, 2016, hlm. 156). Dengan kata lain, produktivitas menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam periode tertentu, seperti durasi pengerjaan proyek, satu tahun, atau bahkan satu hari. Dalam usaha mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan, faktor terpenting adalah sumber daya manusia. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia di perusahaan merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi.

Produktivitas karyawan pada Ayam Geprek Sai sangat penting karena produktivitas karyawan merupakan faktor kunci yang langsung memengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya manusia, waktu, dan biaya secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan output kerja serta kualitas layanan yang diberikan. Khususnya dalam bisnis kuliner seperti Ayam Geprek Sai yang beroperasi di sektor yang sangat kompetitif, memahami dan meningkatkan produktivitas karyawan

dapat membantu perusahaan untuk bersaing lebih baik, mengurangi biaya operasional, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam mendorong kemajuan sebuah perusahaan. Pemimpin berperan untuk mengawasi serta memastikan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan berjalan sesuai harapan. Purwanto (2020, hlm. 24) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan sebuah pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, memberikan arahan, memotivasi, serta mengatur bawahannya, sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif. Selain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja juga banyak dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja individu.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap mental dan kesiapan seseorang untuk menaati seluruh aturan yang berlaku dalam organisasi. Kurangnya disiplin akan menghalangi serta memperlambat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang baik justru membantu mempercepat terwujudnya sasaran organisasi (Azizah, 2019). Jika kedisiplinan di lingkungan kerja tidak dijaga dengan baik, maka hal itu akan membawa dampak negatif pada perkembangan organisasi itu sendiri. Organisasi akan kesulitan mencapai hasil maksimal jika para karyawan tidak memiliki disiplin tinggi. Oleh sebab itu, organisasi wajib menjaga agar disiplin kerja tetap terjaga, karena motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting.

Motivasi juga berperan besar dalam meningkatkan antusiasme kerja karyawan, yang pada akhirnya turut mendorong produktivitas mereka. Dalam dunia kerja, motivasi sangat dibutuhkan sebagai pemicu semangat bagi para pegawai. Maka dari itu, memperhatikan kebutuhan serta keinginan pegawai sangatlah esensial. Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja mereka. Salah satu bentuk motivasi yang bisa diberikan perusahaan adalah dengan menyediakan gaji yang sepadan (Sukardi, S., 2021).

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama di sektor restoran, termasuk di Kota Malang. Sebuah penelitian yang dilakukan pada karyawan restoran cepat saji di Malang menemukan bahwa komitmen yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, kepuasan kerja turut memberikan pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Secara bersamaan, komitmen dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat memberikan pelayanan terbaik, yang kemudian berdampak positif pada peningkatan produktivitas restoran Fauzi Dkk (2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Malang”**

Landasan Teori

Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Busro (2019:340), produktivitas didefinisikan sebagai rasio atau perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan demikian, produktivitas menggambarkan tingkat efisiensi dalam menghasilkan hasil nyata atau produk ketika dibandingkan dengan usaha atau sumber daya yang digunakan. Hal ini berarti bahwa produktivitas berkaitan dengan peningkatan pemanfaatan waktu, bahan baku, tenaga kerja, metode kerja, teknologi produksi, serta peningkatan kemampuan pekerja.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2019:170) mengemukakan jika “gaya kepemimpinan adalah suatu metode yang digunakan seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya ketika melakukan sebuah pekerjaan agar mereka memiliki gairah kerja yang tinggi, gairah kerja yang tinggi tentunya akan berdampak pada

produktivitas mereka yang juga ikut meningkat sehingga secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai.”.

Disiplin Kerja

Azizah (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup kesediaan individu untuk mematuhi regulasi organisasi serta pola pikir yang mendukungnya. Kualitas disiplin ini memiliki pengaruh langsung terhadap kemajuan organisasi; disiplin yang rendah akan menghambat pencapaian target, sementara disiplin yang kuat akan memfasilitasi keberhasilan.

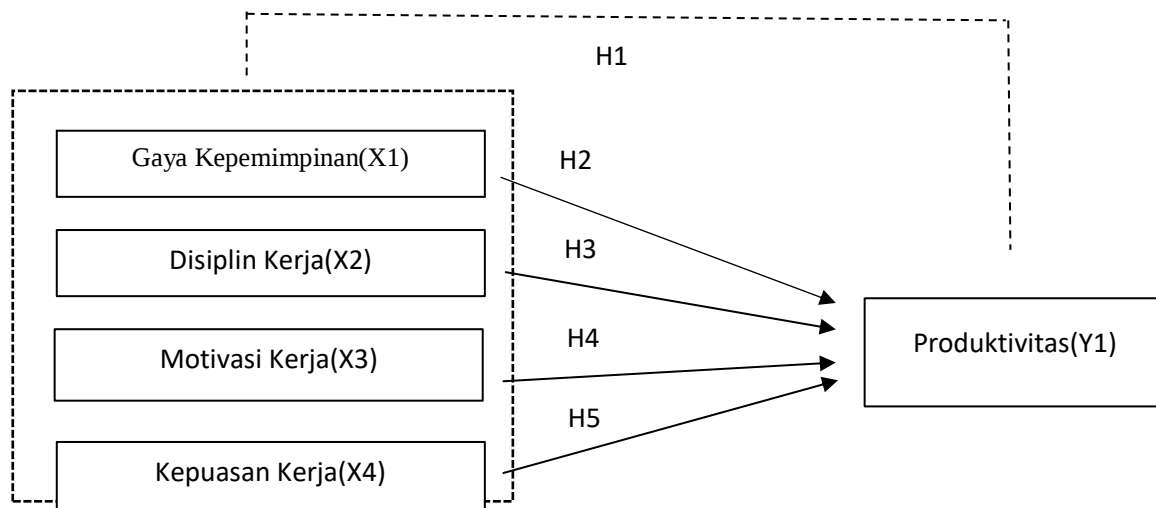
Motivasi Kerja

Arifin Rois Dkk (2017:14) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan, mengarahkan, dan mendukung seseorang agar bekerja dengan penuh semangat serta berusaha meraih hasil yang maksimal. Motivasi ini terkait dengan proses mental yang mencakup aspek kognitif (pikiran) dan afektif (perasaan). Oleh karena itu, motivasi juga dapat dipahami sebagai proses mental yang menimbulkan keinginan atau niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa istilah “kepuasan” mengacu pada sikap keseluruhan seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan reaksi positif terhadap tugasnya. Mereka cenderung bekerja dengan semangat, aktif, dan mampu mencapai prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Di sisi lain, ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan psikologis, yang kemudian menimbulkan perilaku negatif dan rentan terhadap perasaan frustrasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1.1 kerangka konseptual diatas dapat diambil sebuah hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X4)

Berpengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas di Restoran Malang.

H2 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas di Restoran Malang.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas di Restoran Malang.

H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas di Restoran Malang.

H5 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas di Restoran Malang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan. Menurut Ardiansyah et al. (2023), penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berfokus pada pengumpulan data berupa angka serta melakukan analisis berdasarkan pengukuran numerik. Penelitian dilakukan pada lima cabang Ayam Geprek Sai' di kota Malang, yaitu di Buring, Rampal, Mulyorejo, Bumiayu, dan Karanglo. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari Januari hingga Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:117) populasi adalah sekumpulan individu atau objek yang menjadi fokus penelitian, memiliki sifat dan karakteristik tertentu, yang digunakan sebagai dasar untuk pengumpulan data dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan yang bekerja di lima lokasi cabang Ayam Geprek Sa'i Malang. Setiap cabang, yakni Buring, Rampal, Mulyorejo, dan Bumiayu, masing-masing memiliki 15 karyawan, sementara cabang Karanglo terdiri dari 10 karyawan, sehingga total populasi yang dijadikan objek studi sebanyak 75 karyawan.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili karakteristik keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan bersifat jenuh, yakni melibatkan seluruh karyawan Ayam Geprek Sa'i dari lima cabang. Cabang Buring terdiri dari 15 karyawan, Rampal 15 karyawan, Mulyorejo 15 karyawan, Bumiayu 15 karyawan, dan Karanglo 10 karyawan. Total keseluruhan yaitu 75 karyawan yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

Definisi Operasioanal

a. Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efisien seseorang atau sebuah tim dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, seperti waktu, tenaga, dan bahan. Produktivitas Kerja Menurut Sutrisno (2019, hlm. 104) yaitu:

- 1) Kecakapan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja
- 2) Peningkatan output atau hasil yang diperoleh
- 3) Semangat kerja yang tinggi dan konsisten
- 4) Perkembangan diri secara berkelanjutan
- 5) Tingkat kualitas dan keunggulan hasil pekerjaan
- 6) Pemanfaatan waktu dan sumber daya secara optimal dan efektif

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah strategi atau cara yang dipakai oleh seorang pemimpin untuk mengelola dan mempengaruhi individu agar bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2020, hlm. 34) yaitu :

- 1) Sifat Pemimpin
- 2) Kebiasaan Seorang Pemimpin
- 3) Kepribadian Pemimpin dalam Dukungan
- 4) Tempramen

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang ada di tempat kerja. Indikator Disiplin Kerja menurut Fathoni (dalam Hartatik, 2018, hlm. 200) yaitu:

yaitu:

- 1) Tujuan serta kemampuan

- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Keadilan dalam Memimpin
- 4) Pemantauan kinerja secara terus-menerus
- 5) Pemberian hukuman sebagai bentuk penegakan aturan
- 6) Ketegasan saat membuat keputusan
- 7) Interaksi hubungan sosial antar anggota tim

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan tenaga atau semangat yang memacu seseorang agar melakukan pekerjaan dengan penuh gairah sesuai tanggung jawabnya. Indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158) yaitu :

158) yaitu :

- 1) Prestasi yang dicapai Karyawan (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*) atas Kerja Keras
- 3) Aktivitas kerja itu sendiri sebagai sumber motivasi
- 4) Beban tanggung jawab yang harus dipikul
- 5) Peluang untuk perkembangan karir
- 6) Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dialami oleh karyawan, yang dapat bersifat positif atau negatif terkait dengan pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) yaitu :

- 1) Perputaran Karyawan (*turnover*)
- 2) Tingkat ketidakhadiran (*absence*) karyawan saat kerja
- 3) Umur Karyawan
- 4) Tingkat pekerjaan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Keputusan
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,424	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0,347	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0,406	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0,331	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.5	0,501	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.6	0,402	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,605	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,659	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,564	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.4	0,620	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,635	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,651	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,657	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,617	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,584	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.6	0,495	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.7	0,491	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,386	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0,422	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0,502	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.4	0,511	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.5	0,593	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.6	0,326	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0,326	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.2	0,463	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.3	0,548	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.4	0,458	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data dari Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel 0.227 sehingga item pernyataan bisa dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Threshold	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,759	$>0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,831		Reliabel
Motivasi Kerja	0,629		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,626		Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,753		Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Mengacu pada tabel 2, semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas angka 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68823906
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.060
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.530 ^d
	99% confidence interval	
	Lower Bound	.518
	Upper Bound	.543

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas menjelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0.05 mengidentifikasi bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Dengan nilai $0.200 > 0.005$, maka dapat disimpulkan bahwa residual data untuk variabel Y, X1, X2, dan X3 berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan	0,732	1.367	Bebas Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja	0,617	1.620	Bebas Multikolinieritas
3	Motivasi Kerja	0,512	1.954	Bebas Multikolinieritas
4	Kepuasan Kerja	0,720	1.389	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari Tabel 4 yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel X1 adalah 2,347, variabel X2 sebesar 1,530, dan variabel X3 mencapai 2,465. Ketiga nilai VIF tersebut berada di bawah ambang batas 10, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

No	Varibel	Sig	A	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.566	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.279	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
3	Motivasi Kerja (X3)	0.569	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
4	Kepuasan Kerja (X4)	0.814	0,05	Bebas Heteroskedasitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil uji Glejser pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja semuanya lebih besar dari 0,05, Ini menandakan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.541	1.505		7.003	.000
	X1	-.716	.049	-.791	-14.638	.000
	X2	.492	.051	.569	9.740	.000
	X3	1.020	.086	-.640	11.852	.000
	X4	-.234	.076	-.194	-3.079	.003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan tabel 6, menyatakan bahwa X3 mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keputusan Pembelian dengan koefisien regresi sebesar 0,486. Namun, X1 dan X2 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.317	4	262.579	98.946	.000 ^b
	Residual	185.763	70	2.654		
	Total	1236.080	74			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4,X3,X2,X1

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, Memperlihatkan bahwa nilai signifikansi hasil uji F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini, variabel Sosial Media Marketing (X1), Electronic Word of Mouth (eWOM) (X2), dan Konten Marketing (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Keputusan Pembelian (Y) secara simultan.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.541	1.505		7.003	.000
	X1	-.716	.049	-.791	-14.638	.000
	X2	.492	.051	.569	9.740	.000
	X3	1.020	.086	-.640	11.852	.000
	X4	-.234	.076	-.194	-3.079	.003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa hanya X3 yang berpengaruh secara parsial terhadap Y dengan nilai sig 0.001 < 0.005 sedangkan X1 dan X2 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Koefisinsi Determinasi R²

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.841	1.62904

a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3,X4

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 9, Nilai R² (*Adjusted R Square*) yang diperoleh ialah 0,501, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Y) sebesar 50,1 dengan kata lain, 50,1% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2,

dan X3 yang terdapat dalam model. Sementara itu, sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan uji F secara simultan, diperoleh nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan tingkat kesalahan yang diperbolehkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara kolektif berperan penting dalam memengaruhi Produktivitas Karyawan. Oleh sebab itu, model regresi yang digunakan dalam studi ini dapat dianggap layak dan tepat untuk menggambarkan hubungan antar variabel secara sekaligus.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan dapat menurunkan produktivitas karyawan karena dapat menciptakan tekanan yang berlebihan dan mengurangi kebebasan karyawan, yang berujung pada ketidakpuasan dan turunnya tingkat produktivitas (Wahyuni dkk, 2025). Dapat dilihat pada tabel distribusi jawaban responden, X1.4 masih ada beberapa orang yang memilih setuju dan sangat tidak setuju mengenai pernyataan "Pemimpin mampu mengelola emosi dengan baik saat menghadapi konflik", menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dan menghadapi konflik masih kurang optimal (Susanti & Rahma, 2024). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak adaptif terhadap kebutuhan karyawan cenderung berdampak negatif pada kinerja tim, terutama jika pemimpin kurang memberikan dukungan atau tidak mampu mengelola konflik secara efektif (Nugroho & Lestari, 2024).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t(parsial) Hasil studi memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh tinggi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel ini. Dari hasil uji distribusi frekuensi, nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada item indikator ketujuh dengan pernyataan "Hubungan baik antara antar tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat mendukung disiplin dalam bekerja" menunjukkan bahwa Hubungan baik antar tim dinilai sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kedisiplinan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t(parsial) hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dari hasil uji distribusi frekuensi, nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada item indikator ke lima dengan pernyataan "Kemajuan dalam karir saya sangat penting bagi saya, sehingga saya berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan saya". Menunjukkan bahwa kemajuan karir merupakan hal yang penting bagi sebagian besar responden, sehingga mereka berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan. Hal ini menunjukkan adanya motivasi yang kuat untuk mengembangkan diri dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t(parsial) hasil penelitian menunjukkan variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya hasil penelitian tidak sejalan dengan job performance theory karena teori tersebut biasanya mengaitkan kepuasan kerja dengan motivator yang memacu kinerja, seperti pencapaian dan tanggung jawab (Andardinata & Sulaeman, 2019). Job performance theory umumnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas (Wulandari, 2023; Yusuf & Suwardana, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menimbulkan zona nyaman yang membuat karyawan kehilangan dorongan untuk bekerja lebih keras atau berinovasi, sehingga produktivitas menurun (Rahman, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang berlebihan tanpa tantangan dapat menurunkan motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan, yang berakibat negatif pada produktivitas (Albab, 2023)

Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

- Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memengaruhi tingkat Produktivitas Karyawan di Ayam Geprek Sa'i.
- Disiplin Kerja memberikan kontribusi dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Ayam Geprek Sa'i.
- Motivasi Kerja memberikan kontribusi dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Ayam Geprek Sa'i.
- Kepuasan Kerja memberikan kontribusi dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Ayam Geprek Sa'i

Keterbatasan

- Lokasi Penelitian ini hanya dilakukan di restoran-restoran yang ada di Kota Malang, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa mewakili daerah lain yang memiliki ciri khas bisnis kuliner berbeda.
- Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mungkin belum cukup untuk mencerminkan keseluruhan kondisi restoran di Kota Malang.

Saran

- Bagi Perusahaan, Perusahaan bisa menjadi lebih efektif dengan menerapkan kepemimpinan yang melibatkan karyawan, sehingga komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan lebih baik.
- Studi di masa mendatang disarankan untuk dilaksanakan di lokasi yang berbeda guna membandingkan temuan dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai elemen-elemen produktivitas dalam industri restoran.

Referensi

- Arifin, Rois, and Khalikussabir Amirullab. "Budaya dan perilaku organisasi." Malang: Empat Dua (2017).
- Albab, Umar. (2023). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Burger Bangor Jatiasih. Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 4(3), 101-115. ISSN: 2810-0581 (online).
- Andardinata, Riza & Sulaeman, Ahmad. (2019). Job performance theory and its implications on employee motivation. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(3), 45-58.
- Ardiansyah, A., et al. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. [PDF]. Diakses dari <https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>.

- Azizah, N. (2019). *Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Surabaya: Penerbit Universitas Surabaya.
- Busro, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. Hlm. 340.
- Fathoni, M. (2018). *Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 190-205.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literatur review manajemen sumberdaya manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102>
- Hartatik, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. (hlm. 160).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2020). *Gaya Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. (hlm. 34).
- Nugroho, Budi & Lestari, Sari. (2024). *Gaya kepemimpinan adaptif dan kinerja tim: Studi pada perusahaan manufaktur di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 120-135.
- Purwanto, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Radar Malang. (2024). *Data Pertumbuhan Restoran dan Kafe di Kota Malang*. Malang: Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Malang.
- Rahman, Andi Muhammad. (2023). *Zona nyaman sebagai faktor penurunan produktivitas karyawan: Studi kasus pada perusahaan manufaktur*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 22-35.
- Sudaryo, A., Agus, S., & Nunung, N. (2018). *Teori Kepuasan Kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Susanti, Rina & Rahma, Dwi. (2024). *Kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dan konflik: Dampaknya pada produktivitas karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 78-92.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (hlm. 103-104).
- Wahyuni, Nurul., Mursalina. (2025). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 10, no. 1, hlm. 25-34.
- Wulandari, Rina. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasional*. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 75-90.
- Yuniarsih, N., & Suwatno, A. (2016). *Produktivitas Kerja: Konsep dan Pengukuran dalam Organisasi Modern*

Adinda Putri Mandasari ^{1*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin ^{2**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto ^{3***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma