

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKATIF DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA WARKOP BREWOK KEDIRI

Muhammad Nasrul Khamdani^{1*}, Susi Damayanti²

^{1,2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

nasrulkhamdani1012@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to determine the effect of communicative leadership style and employee commitment on employee performance at Warkop Brewok Kediri. The research adopts a quantitative approach with a causal design and uses a census method involving 40 respondents. Previous studies have found that both simultaneously and partially, leadership style, organizational commitment, and job satisfaction have a significant influence on employee performance at the Social Service Office of East Lombok Regency. With this research, the researcher aims to test the validity of the influence of communicative leadership style and employee commitment on employee performance. The novelty of this study lies in the research object, which is Warkop Brewok Kediri, with the title "The Effect of Communicative Leadership Style and Employee Commitment on Employee Performance at Warkop Brewok Kediri". Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 25. The results of the study indicate that both communicative leadership style and employee commitment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The Adjusted R² value of 0.574 indicates that the two independent variables explain 55% of the variation in employee performance. These findings provide theoretical contributions to the development of human resource management literature, as well as practical implications for café business owners in enhancing business competitiveness through improved leadership quality and employee loyalty.

Keywords: *Communicative Leadership Style, Employee Commitment, Employee Performance, HR Management, Coffee Shop*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dan metode sensus terhadap 40 responden. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Dengan penelitian ini, peneliti berkeinginan untuk menguji kebenaran dari pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu pada Warkop Brewok Kediri, dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Warkop Brewok Kediri". Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan komunikatif maupun komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R² sebesar 0,574 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 55% variasi kinerja pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen SDM, serta implikasi praktis bagi pelaku usaha café dalam meningkatkan daya saing bisnis melalui peningkatan kualitas kepemimpinan dan loyalitas pegawai.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Komunikatif, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM, Coffee Shop*

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, terjadi fenomena maraknya industri café terutama di Kota Kediri dan hal itu menimbulkan banyak persaingan di dunia industri café seperti pada artikel yang diterbitkan oleh Radar Kediri mengatakan bahwa berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kediri pada 2022 lalu tercatat 2.568 industri makanan dan 791 industri minuman. Belum lagi munculnya restoran-restoran baru yang jumlahnya mencapai ratusan [1].

Para pelaku usaha café berlomba-lomba meningkatkan kualitas café mereka untuk bersaing dengan café yang lain. Mulai dari konsep café yang berbeda, menu yang ditawarkan, kualitas pelayanan, dll. Salah satu kunci yang penting untuk menghadapi persaingan yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia

(SDM) yang ada di dalam industri tersebut. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara optimal merupakan aspek yang penting dalam rangka menghadapi persaingan dengan kompetitor.

Kinerja yang optimal dari SDM atau pegawai merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan di pasar. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, serta perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi [2]. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang kompeten dalam mengelola SDM yang ada. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan efisien. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan bagi individu yang memimpin sebuah kelompok [3].

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal[4]. Penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Mitra Jaya Farm mengatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[5]. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap relevan dalam konteks saat ini menurut peneliti adalah gaya kepemimpinan komunikatif. Komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk menyampaikan informasi, gagasan, atau pesan secara jelas, efektif, dan mudah dimengerti[6].

keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk meminimalkan kesalahpahaman dan menciptakan saluran komunikasi yang lebih efisien[7]. dengan terjalannya komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai, diharapkan akan muncul rasa cinta dan komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap organisasi. Komitmen dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang pegawai menunjukkan dukungan terhadap suatu organisasi tertentu beserta tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut [8].

Apabila sebuah perusahaan berhasil membangun komitmen pegawai, dampak positif yang dapat diperoleh meliputi peningkatan produktivitas, loyalitas pegawai, serta terjalannya hubungan yang sehat di dalam organisasi karena ketidakpuasan pegawai dapat muncul akibat pekerjaan yang dirasa monoton dan kompensasi yang dianggap tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka [9]. Hal tersebut sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang berjudul "Analisis Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Konflik, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan" yang menyatakan bahwa kurang nyamannya lingkungan kerja serta sifat para pemimpin akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai[10]. Semua ini dapat berkontribusi pada kelancaran kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun, beberapa penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[11].

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur[12]. Dengan penelitian ini, peneliti berkeinginan untuk menguji kebenaran dari pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kebaruan yang terletak pada objek penelitian yaitu pada Warkop Brewok Kediri, dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Warkop Brewok Kediri." Dan diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya pustaka manajemen SDM, terutama dalam konteks industri *Coffee Shop*.

Dari perspektif praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi panduan bagi Warkop Brewok Kediri dan pelaku bisnis sejenis dalam merumuskan strategi yang lebih efisien untuk menaikkan Kinerja Pegawai dan daya saing bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memenuhi keperluan akademis tetapi menawarkan solusi nyata untuk tantangan bisnis di lapangan

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif menggunakan desain kausal untuk menguji apakah variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) Pada Warkop Brewok Kediri dipengaruhi oleh variabel independen Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X1), Komitmen Pegawai (X2). Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasari oleh pandangan positif, metode ini untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan informasi mengenai alat penelitian serta analisis data dan berfokus pada angka atau statistik, guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

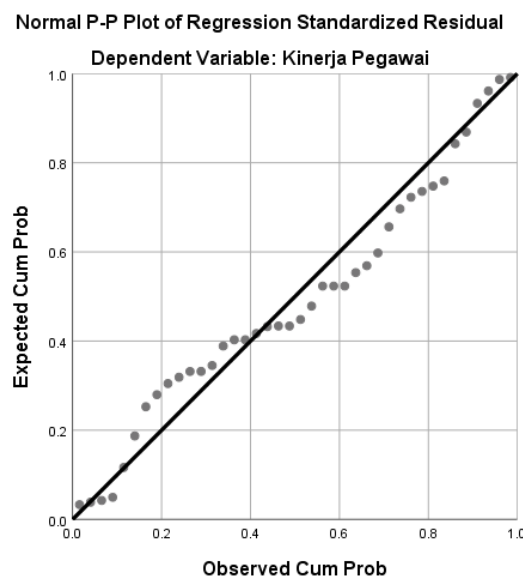
Penelitian kausal merupakan jenis riset bertujuan untuk menguji dan menunjukkan adanya keterkaitan sebab dan akibat antara variabel-variabel yang sedang diteliti [13]. Pendekatan kuantitas menggunakan rumus dan tes statistik untuk menghitung data yang diperoleh. Data penelitian adalah data primer dikumpulkan dari kuisioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai yang bekerja pada Warkop Brewok Kediri. penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini mengacu pada teori sensus, yang menyatakan bahwa jika subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik seluruh populasi digunakan. Maka pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 40[14].

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner format formulir *google form* yang disebarkan kepada seluruh pegawai Warkop Brewok Kediri, menerapkan skala Likert 1-5 untuk menilai pandangan para responden [13]. Proses analisis data dilakukan dengan menguji asumsi-asumsi klasik, pengujian linearitas, koefisien determinasi (R^2), serta menerapkan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh secara parsial maupun simultan [15]. Hasil dari analisis ini diproses menggunakan *software* IBM SPSS 25 untuk menjamin akurasi dan validitas hasil temuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

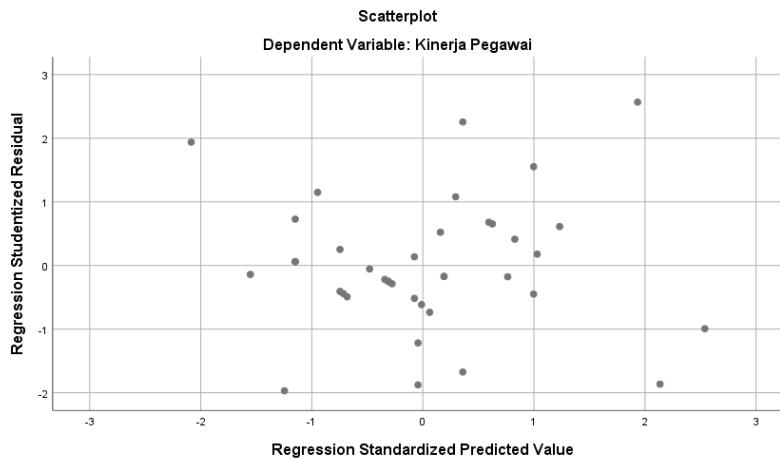
Sumber: Data Diolah Spss Versi 25 (2025).

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan bagaimana model regresi tersebut valid. Untuk mengevaluasi normalitas residual, grafik histogram yang memperlihatkan perbandingan antara data yang diamati dan distribusi mendekati normal. Menurut histogram, temuan ini bisa sangat menyesatkan, jika ukuran sampel yang digunakan sedikit. Dengan menggunakan plot probabilitas normal, metode yang akurat membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi norma. Apabila data residual menunjukkan pola normal, maka grafik tersebut akan memperlihatkan satu garis diagonal, dan titik-titik yang mewakili data akan berada di sepanjang garis tersebut. Berdasarkan analisis yang dilakukan, titik-titik yang tersebar mengikuti diagonal menunjukkan respons dari para responden. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dapat diterima.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dalam model regresi. Dalam model regresi, tidak ditemukan masalah antara variabel independen. Hasil pengujian pada tabel 1 dapat dilihat bahwa untuk nilai gaya kepemimpinan komunikatif sebesar 0,608, dan untuk komitmen pegawai sebesar 0,608. Sementara nilai VIF untuk gaya kepemimpinan komunikatif mencapai 1,644, dan untuk komitmen pegawai mencapai 1,644. Karena semua nilai Tolerance tersebut $> 0,10$ dan $VIF > 10$ maka hasil regresi menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah Oleh Spss 25 (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada variasi pada residual untuk setiap pengamatan dalam model regresi. Apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik berada pada sumbu Y di atas dan di bawah nilai 0, maka p-value akan $> 0,05$, yang menunjukkan model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dari grafik scatterplot yang ditampilkan, titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada isu terkait heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang linier antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai signifikan untuk gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai menunjukkan angka $0,000 > 0,05$. Ini menunjukkan adanya hubungan linier yang signifikan dari setiap variabel bebas dengan kinerja pegawai dan model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sah serta dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Table 1. Hierarchical Regression Analysis								
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t			
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.806	3.747		1.816	0.077		
	Gaya Kepemimpinan Komunikatif	0.410	0.120	0.471	3.423	0.002	0.608	1.644
	Komitmen Pegawai	0.354	0.132	0.368	2.677	0.011	0.608	1.644
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Oleh Spss 25 (2025)

Nilai konstanta (nilai α) sebesar 6.806 seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas dan untuk gaya kepemimpinan komunikatif (nilai β) sebesar 0.410 dan komitmen pegawai (nilai β) 0.354 menunjukkan bahwa nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 6.806 yang artinya jika variabel independent dianggap sama dengan 0 maka variabel dependen kinerja pegawai tetap sama yaitu 6.806. Nilai variabel (X1) memiliki koefisien regresi 0.410, dan variabel (X2) dianggap sama dengan 0. Ini menunjukkan bahwa nilai variabel Y meningkat 0.410 poin setiap kenaikan 1 poin pada nilai variabel (X1).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Table 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	0,574	0,551	1,54988
a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Gaya Kepemimpinan Komunikatif				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Diolah Oleh Spss 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) di atas, nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,574. Ini berarti bahwa dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 55% sedangkan 45% sisanya menunjukkan bahwa variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini memengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji t

Dapat dilihat pada table 1 bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.432 dan nilai t_{tabel} 2.021. Karena nilai t_{hitung} 3.432 > t_{tabel} 2.021 maka variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan nilai signifikan yang ditunjukkan $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Komitmen pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.677 dan nilai t_{tabel} 2.021. Karena nilai t_{hitung} 2.677 > t_{tabel} 2.021 maka variabel Komitmen Pegawai memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan dengan nilai signifikan yang ditunjukkan $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen dan variabel dependen berpengaruh satu sama lain. Dasar pengambilan Keputusan uji f adalah jika H_0 ditolak dan H_a diterima, f_{hitung} lebih besar dari pada f_{tabel} , atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Komitmen Pegawai memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (dependen). Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini nilai f_{hitung} sebesar 24.957 > f_{tabel} yang ditetapkan pada 3.25. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh dari uji ini adalah $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif dengan Kinerja Pegawai menjelaskan pengaruh yang signifikan. Hasil uji t dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.432 > t_{tabel} 2.021 maka variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri.

Penemuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang berjudul " Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng" yang hasilnya terjadi hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai[16].

Berdasarkan data dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan penerapan Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X1) yang efektif, seperti mengelola hubungan dengan pegawai dalam menjalankan opsionalnya sehari-hari.

Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Komitmen Pegawai (X2) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) menjelaskan pengaruh yang signifikan. Hasil uji t variabel Komitmen Pegawai dengan nilai

signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,677 > t_{tabel}$ 2,021 maka variabel Komitmen Pegawai memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri.

Penemuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri “ yang hasilnya terjadi hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai [17].

Berdasarkan data dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Pegawai (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Pegawai (X2) yang dilakukan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal sesuai dengan tugas masing-masing.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri

Dalam penelitian ini, peneliti mengintegrasikan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) dan menganalisis pengaruhnya secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri. Metode ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang komponen yang memengaruhi kepuasan pelanggan, yang belum pernah diteliti secara bersamaan pada saat ini.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan dihasilkan f_{hitung} 24,957 > f_{tabel} 3,25 maka, H_0 diterima dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$. Jadi kesimpulannya yaitu, Gaya Kepemimpinan Komunikatif Dan Komitmen Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, Warkop Brewok Kediri perlu mengintegrasikan kedua aspek ini dalam strategi bisnisnya. Kombinasi yang efektif antara Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Komitmen Pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop Brewok Kediri. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara terpisah maupun secara bersamaan dengan koefisien regresi 0,410, Kinerja Pegawai ditingkatkan oleh Gaya Kepemimpinan Komunikatif, yang menandakan bahwa penerapan strategi efektif dalam pengelolaan hubungan dengan pelanggan dapat memperbaiki pengalaman dan kesetiaan pegawai. Penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menekankan pentingnya Gaya Kepemimpinan Komunikatif menciptakan hubungan yang berkelanjutan dengan pegawai.

Komitmen Pegawai juga memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi 0,354. Hal ini mengindikasikan bahwa Komitmen Pegawai efektif dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya komitmen pegawai dalam mendorong operasional kerja agar lebih maksimal.

Secara simultan, kedua variabel (Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Komitmen Pegawai) menjelaskan 55% variasi Kinerja Pegawai, dengan nilai Adjusted R Square 0,574. Hal tersebut menunjukkan integrasi kedua aspek tersebut dalam strategi bisnis dapat memberikan dampak holistik terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mengisi celah akademis dengan menguji kedua variabel secara bersamaan dalam konteks coffee shop, yang belum banyak dilakukan sebelumnya.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi kedua variabel tersebut dalam konteks industri coffee shop lokal, yang sebelumnya belum banyak dikaji secara mendalam dan simultan. Secara teoritis, hasil ini memperkuat literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pentingnya kepemimpinan dan komitmen dalam mendorong produktivitas karyawan. Secara praktis, temuan ini memberikan kontribusi bagi Warkop Brewok dan pelaku usaha sejenis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan kepemimpinan dan penguatan loyalitas pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi sebagai faktor tambahan yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, perluasan objek penelitian ke sektor bisnis serupa di wilayah lain akan memberikan generalisasi hasil yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Susanti E. Empat Tahun Berjalan, Investasi Kuliner di Kota Kediri Capai Rp 50 Miliar 2023.
- [2] Fitriana R. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Procedia Manufacturing* 2014;1:1–17.

- [3] Jannah RT. KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM. *Educational Leadership* 2022;2:72–85.
- [4] Angkiat A. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 2022;3:190–202. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.321>.
- [5] Subekti C, ZULISTIANI Z, BHIRAWA SWS. Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Mitra Jaya Farm. *Seminar Nasional ...* 2022;311–20.
- [6] Rohman M. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Ardiles cipta wijaya di surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo* 2020;26:257–70.
- [7] Asiva Noor Rachmayani. perilaku konsumen dan perkembangannya di era digital. 2015.
- [8] Ummah MS. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BONE. *Sustainability (Switzerland)* 2019;11:1–14.
- [9] Angelliza Chantica, J. ., Cahyani, R. ., & Romadhon A. PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM). *Archives* 22AD;3:3.
- [10] Arringga LT, Samari S, ... Analisis Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Konflik, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Pada Karyawan Umkm Criuzz. *Seminar Nasional ...* 2021:43–7.
- [11] Sudiarhta Athar H, Mataram U. DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.u. *Jurnal RisetManajemen Dan Bisnis (JRMB) FakultasEkonomi UNIAT* 2020;5:29–40.
- [12] Athar HS. DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR 20AD;5:2.
- [13] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2 2020:III–434.
- [14] Sifa NN. Sumber: Data diolah untuk penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling* 2019;53:1689–99.
- [15] Ghozali. *Buku Ghozali.pdf* 2018:490.
- [16] Madiarsa IM, Mekarsari NKA, Sukmono H. GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG 2019;6:131–44.
- [17] Dian Sudiantini, Farhan Saputra. Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research* 2022;1:467–78. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>.