

The Effect of Work Motivation, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance at Villa Tabatha Umalas Badung Bali

Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali

Ni Putu Ayu Nonik Suryani¹, I Gusti Bagus Rai Utama^{2*}, Sidhi Bayu Turker³

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

³Prodi D4 Manajemen Perhotelan, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: igustibagusraiotama@gmail.com

Article info

Keywords:

Work Motivation, Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, leadership style, and work discipline on employee performance at Villa Tabatha Umalas Badung Bali by using quantitative methods. The study involved a sample of 30 people using the saturated sampling method. Collecting data using a questionnaire. Data analysis using SPSS 24.00 for Windows with analysis of Validity Test and Reliability Test, Descriptive Analysis, Classical Assumption Test, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination Analysis, T-test Analysis, and F-test Analysis. Hypothesis testing was carried out at the 5% level. The results showed that work motivation had a significant positive effect on employee performance, the t-count value was 2.394 > the t-table value was 1.31 and the significance was 0.024 < 0.05, leadership style had a significant positive effect on employee performance, the t-count value was 2.155 > t-table value 1.31 and significance 0.041 < 0.05, work discipline has a significant positive effect on employee performance, obtained t-count value 11.566 > t-table value 1.31 and significance 0.000 < 0.05 and simultaneously work motivation, leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance, the F-count value is 190.733 > the F-table value is 2.30 and the significance is 0.000 < 0.05. Based on these results, it can be concluded that work motivation, leadership style, and work discipline are very influential partially and simultaneously on employee performance at Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 24.00 for Windows dengan analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien

Determinasi, Analisis Uji T-test, dan Analisis Uji F-test. Uji Hipotesis dilakukan pada taraf 5%. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung $2,394 >$ nilai t-tabel $1,31$ dan signifikansi $0,024 < 0,05$, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung $2,155 >$ nilai t-tabel $1,31$ dan signifikansi $0,041 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung $11,566 >$ nilai t-tabel $1,31$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan secara simultan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai F-hitung $190,733 >$ nilai F-tabel $2,30$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja diperlihatkan individu atau kelompok untuk mencapai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan berlandaskan rasa penuh tanggung jawab memenuhi visi perusahaan. Menurut (Fahmi, 2017;176) kinerja merupakan suatu pencapaian organisasi bersifat mencari keuntungan ataupun yang bersifat tidak mencari keuntungan yang dihasilkan pada satu periode waktu.

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kemampuan dalam pengelolaan karyawan, agar karyawan memiliki kinerja yang berkualitas dan dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik agar pencapaian visi perusahaan dapat terpenuhi. Kinerja karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali satu tahun terakhir yang ditujukan kepada wisatawan yang menginap dimana selalu mendapatkan komentar yang baik. Dalam peningkatan kinerja karyawan yang dimana sangat diharapkan *guest comment* dijadikan bahan evaluasi bagi Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali untuk mencapai visi dan misinya. Dengan adanya komentar yang baik dari tamu yang menginap diharapkan karyawan mampu menjaga kinerja yang dimiliki.

Menurut Wilson (2012;312) motivasi kerja adalah tindakan yang mampu mempengaruhi individu atau kelompok untuk mengerjakan sesuatu sesuai fungsinya pada organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013; 94) motivasi merupakan suatu dorongan dari internal individu untuk meningkatkan prestasi kerja dengan maksimal. Motivasi kerja dan kinerja keduanya saling berhubungan. Pentingnya pemberian motivasi kerja dapat memberikan semangat untuk karyawan serta dengan adanya motivasi kerja gairah bekerja pada karyawan akan terus meningkat dan akan meningkatkan kemauan bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk disebabkan tidak adanya motivasi kerja. Jika sebaliknya, jika motivasi kerja dimiliki karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang akan terus meningkat.

Dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan maka pihak manajemen di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali memberikan motivasi kerja baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Jenis motivasi kerja yang dapat diberikan oleh pihak Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali kepada karyawannya seperti kenaikan gaji, kesempatan kenaikan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua melalui BPJS (usia lanjut dana cadangan), dan penghargaan biasanya diberikan untuk bagian pemasaran

ketika mereka mencapai target. Mengenai motivasi kerja, pihak manajemen memberikan cuti, adanya kenaikan pangkat jabatan, dukungan dan pemberian semangat kerja selama *briefing* pagi, dan pelatihan kerja yang bermanfaat untuk menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Namun, fenomena atau permasalahan yang ditemukan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu tidak adanya motivasi kerja yaitu kebutuhan menguasai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dimana karyawan kurang menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Oleh sebab itu, pelatihan kerja diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin dalam mengawasi dan memimpin karyawannya guna pencapaian visi perusahaan atau organisasi yang dipimpin oleh seseorang (Mulyadi, 2015; Waruwu & Zebua, 2022). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan serta dapat meminimalisir masalah dalam perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya (Waruwu, 2018; Junaedi & Waruwu, 2016). Namun sebaliknya, jika diterapkannya gaya kepemimpinan buruk menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta kegiatan operasional dalam perusahaan akan mengalami masalah. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu gaya kepemimpinan otokratis yang dimana pemimpin sebagai penentu keputusan kebijakan dalam segala kegiatan dan pegawai sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan otokratis memberikan manfaat kepada karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali menjadi lebih semangat, terarah, dan tidak membuang waktu dalam melaksanakan tugas. Namun fenomena atau permasalahan mengenai gaya kepemimpinan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu dimana dalam melakukan tugas, pimpinan mendidik karyawannya untuk mengerjakan tugas dan memutuskan segala pilihan pekerjaan, akan tetapi pemberian pekerjaan cukup banyak menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (2013;208) disiplin kerja yaitu suatu tindakan dilaksanakan sesuai prosedur perusahaan. Disiplin kerja yaitu suatu tindakan mendorong karyawan mematuhi aturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja yang ditanamkan kepada karyawan akan sangat berpengaruh pada kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja berperan penting, dengan adanya disiplin kerja pada karyawan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja. Dengan demikian, manajer pada umumnya berupaya agar para karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Penurunan disiplin kerja dimana masih banyak karyawan kurang menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu seharusnya masuk kerja pukul 09:00 akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk pukul 09:30 hal tersebut menyebabkan pelaksanaan kerja diluar ekspektasi dengan harapan atasan yang ditunjukkan dengan pelaksanaan kerja yang tidak tepat dan hasil kerja yang tidak selesai tepat waktu.

Fenomena-fenomena yang terjadi membuat karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung Bali kurang menguasai pekerjaannya, sehingga tidak sesuai dengan yang telah direncanakan dan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Volume pekerjaan yang dibebankan juga cukup berat bagi karyawan yang diberikan pimpinan menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan tersebut. Selain itu, menurunnya disiplin kerja pada karyawan menyebabkan hasil kerja yang tidak selesai tepat waktu. Penurunan kinerja karyawan yang dialami karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali membuat citra perusahaan menurun sehingga tujuan perusahaan pun belum dapat tercapai dengan maksimal. Untuk mencapainya maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Berdasarkan pemaparan di atas, menyangkut pentingnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengambil judul

“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali”

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yang berlokasi di Jl. Umalas 1 gang XXI A Kerobokan Kelod, Kuta Utara, Badung, Bali, Indonesia dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan melibatkan responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Villa Tabatha Umalas, Badung Bali. Data yang di kumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi, serta observasi. Analisis data yang menggunakan *SPSS 24.0* untuk uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, regresi linier berganda, analisis determinasi, uji *t test*, dan uji *f test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Y1.1	0,730	Valid	0,890	Relibel
2	Y1.2	0,432	Valid		
3	Y1.3	0,716	Valid		
4	Y1.4	0,573	Valid		
5	Y1.5	0,548	Valid		
6	Y1.6	0,467	Valid		
7	Y1.7	0,736	Valid		
8	Y1.8	0,674	Valid		
9	Y1.9	0,710	Valid		
10	Y1.10	0,730	Valid		

(Sumber: Lampiran 3)

Berdasarkan dari Tabel 1, semua variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan instrument pada kinerja karyawan *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* yaitu $> 0,6$ yaitu reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,767	Valid	0,872	Reliabel
2	X1.2	0,741	Valid		
3	X1.3	0,776	Valid		

(Sumber: Lampiran 3)

Berdasarkan dari Tabel 2, semua variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan instrument pada kinerja karyawan *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* yaitu > 0,6 yaitu reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X2.1	0,666	Valid	0,750	Reliabel
2	X2.2	0,641	Valid		
3	X2.3	0,436	Valid		
4	X2.4	0,433	Valid		
5	X2.5	0,363	Valid		
6	X2.6	0,423	Valid		

(Sumber: Lampiran 3)

Berdasarkan dari Tabel 3, semua variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan instrument pada kinerja karyawan *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* yaitu > 0,6 yaitu reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X3.1	0,362	Valid	0,813	Reliabel
2	X3.2	0,768	Valid		
3	X3.3	0,670	Valid		
4	X3.4	0,705	Valid		
5	X3.5	0,579	Valid		

(Sumber: Lampiran 3)

Berdasarkan dari Tabel 4, semua variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan instrument

pada kinerja karyawan *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* yaitu $> 0,6$ yaitu reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:103) dilakukannya uji multikolinearitas agar mengetahui apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas pada model regresi. Jika $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolenearitas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients Correlations

Model	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
X1	.425	.098	.381	2.624
X2	.389	.088	.731	1.368
X3	.915	.473	.357	2.799

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Lampiran 4)

Tabel 5 menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$ menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018:103).

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dan akan dimuat pada tabel 6:

Tabel 6. Uji Heteroskedasitas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.798	6.492		1.971	.059
X1	1.343	.697	.379	1.926	.065
X2	.563	.339	.328	1.664	.108
X3	-1.993	1.315	-.221	-1.515	.142

(Sumber: Lampiran 4)

Tabel 6, diketahui nilai sig dari semua variabel bebas $> 0,05$, hal tersebut berarti bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan dengan uji Kolmogorov Smirnov yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.53
	Std. Deviation	6.307
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.090
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

(Sumber: Lampiran 4)

Tabel 7 menunjukkan hasil uji normalitas dengan tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$ maka data dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Hasil pengujian koefisien korelasi parsial, maka dapat dilihat besarnya koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,425 berada pada rentang (0,40-0,599) termasuk kategori hubungan sedang, untuk variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,389 berada pada rentang (0,20-0,399) termasuk kategori hubungan rendah, untuk variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,915 berada pada rentang (0,80-1,000) termasuk kategori hubungan sangat kuat.

Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda dengan $R = 0,978$. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan kuat antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung, Bali.

Analisis Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda bertujuan mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan $D = R^2 \times 100\%$. Dimana 0,952 atau 95,2% dari hasil koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan memberikan dampak pada naik turunnya kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan persentase 95,2% dan 4,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan guna mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Persamaan regresi berganda dapat ditetapkan yaitu: $Y = 0,640 + 0,425X_1 + 0,389X_2 + 0,915X_3$

Dari persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,640$ artinya apabila motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) masing-masing besarnya sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,640.

$X_1 = 0,425$ artinya motivasi kerja (X_1) adanya peningkatan satu satuan sementara gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 0,425 satuan.

$X_2 = 0,389$ artinya gaya kepemimpinan (X_2) adanya peningkatan satu satuan sementara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 0,389 satuan.

$X_3 = 0,915$ bila disiplin kerja (X_3) adanya peningkatan satu satuan sementara motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 0,915 satuan.

Uji t (*t – test*)

Adapun hasil perhitungan *t test* yaitu nilai *t* hitung variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh sebesar 2,394 dan *t* tabel sebesar 1,31 dalam hal ini *t* hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian bermakna benar ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Bali. Nilai *t* hitung gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh sebesar 2,155 dan *t* tabel sebesar 1,31 dalam hal ini *t* hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian bermakna adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Bali. Nilai *t* hitung variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh sebesar 11,566 dan *t* tabel sebesar 1,31 dalam hal ini *t* hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian bermakna adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Bali.

Uji F (*F Test*)

Hasil dari uji F yaitu nilai F hitung sebesar 190,733, dan F tabel sebesar 2,30 dimana F hitung > dari F tabel berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian bermakna adanya pengaruh positif secara simultan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *t test* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,394 dan *t* tabel sebesar 1,31. Dengan ini menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Berdasarkan hasil penelitian memberikan arti bahwa semakin tinggi

motivasi kerja yang didapatkan karyawan maka kinerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda, dkk (2014) dan Saputra (2019) dengan mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *t test* menunjukkan *t* hitung sebesar 2,155 dan *t* tabel sebesar 1,31. Dengan ini menunjukkan bahwa benar gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Berdasarkan hasil penelitian memberikan arti bahwa semakin tinggi dan baik gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *t test* menunjukkan *t* hitung sebesar 11,566 dan *t* tabel sebesar 1,31. Dengan ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi menyebabkan tingginya kinerja karyawan dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda, dkk (2014) yang memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *F* menunjukkan *F* hitung sebesar 21,988 dan *F* tabel sebesar 2,17. Dengan ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Dengan ini berarti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja yang baik menyebabkan kinerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja rendah menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, adapun kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti *t* hitung = 2,394 lebih besar daripada *t* tabel = 1,31 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yang memenuhi ketentuan signifikansi <0,050. Kesimpulan ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti t hitung = 2,155 lebih besar daripada t tabel = 1,31 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041 yang memenuhi ketentuannya $<0,050$. Kesimpulan ini dapat dimaknai bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti t hitung = 11,566 lebih besar daripada t tabel = 1,31 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Kesimpulan ini dapat dimaknai semakin baik disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 4) Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti F hitung = 190,733 lebih besar F tabel = 2,30 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Kesimpulan ini dimaknai bahwa semakin baik motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih kepada:

- 1) Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.M.A., M.A., Rektor Universitas Dhyana Pura dan sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan, meluangkan waktu, serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 2) Dr. Ni Made Diana Efriani, S.S., M.Hum, Wakil Rektor I Bidang Akademik, Riset, Inovasi, Kemahasiswaan, dan Alumni Universitas Dhyana Pura.
- 3) Dr. Drs. R. Tri Priyono Budi Santoso, M.M, Wakil Rektor II Bidang Operasional, SDM, dan Pemasaran Universitas Dhyana Pura.
- 4) Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E., M.A, Dekan Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura.
- 5) Ibu Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura.
- 6) Dr. Sidhi Bayu Turker, S.H., M.Par., Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, meluangkan waktu, memberikan motivasi serta petunjuk penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 7) Bapak Putu Chris Susanto, B.A., MBA., M.Ed, Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama perkuliahan.
- 8) Seluruh dosen, staff, dan karyawan di Universitas Dhyana Pura Bali yang membantu Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
- 9) Ibu Jullyanie Utami Atmasaputra, Human Resources Manager yang telah memberikan bantuan kepada penulis melalui data-data yang diperlukan dalam proses penyusunan skripsi.
- 10) Bapak I Made Sudarma dan Ibu I Gusti Ayu Ngurah Sarjani, orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dorongan moral dan materiil, semangat, dan doa-doanya kepada penulis.
- 11) Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen khususnya kelas MP.E angkatan 2018 yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu: Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Bakara, dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 1.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chair, Ira Meirina dan Heru Pramudia. (2017). *Hotel Room Division Management*. Depok: Kencana.
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar*. Ekonomi, Vol.7 No. 2.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2020. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Thirteenth Edition. USA: South Western.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasanah, Nurul. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro)*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis STIE Panca Setia, Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husaini, Usman dan Purnomo, Setiady Akbar. (2016). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaedi, I Wayan Ruspindi & Waruwu, Dermawan. (2016). *Kepemimpinan dan Transformasi Ekonomi: Kajian Desa Blimbingsari*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komalasari, Yeyen. (2018). *Pengembangan Karier Wanita (Sebuah Konsep Dalam Perspektif Gender)*. Ponorogo: Wade Group.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, G. A. (2014). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. Doctoral dissertation, Udayana University. Vol.20 No 22
- Kristanto, dkk. (2017). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Department Di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 5 No. 2.
- Kustini, Henny. (2017). *General Hotel Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, N. D. M. S. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud*. Jurnal Bisnis Hospitaliti Politeknik Pariwisata Bali. Vol. 10 No.1. Halaman: 1-12.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, Bams. (2013). *Villa sebagai Alternatif untuk Bermusyawarah*. Jakarta: Satya Wacana.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Napitupulu, Reimond, dkk. (2020). *Dasar- Dasar Ilmu Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Saputra, Trio. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. Jurnal Benefita Universitas Lancang Kuning, Vol.4 No.2. Halaman: 316-325.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Waruwu, Dermawan. (2018). *Bawomataluo Destinasi Wisata Nias Pulau Impian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Waruwu, Dermawan & Zebua, Manahati. (2022). *Strategi Pembangunan Pariwisata*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers.