

## *The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at W Bali-Seminyak Hotel*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel W Bali-Seminyak**

**I Gusti Bagus Saccidananda Yasa<sup>1</sup>, I Wayan Ruspendi Junaedi<sup>2\*</sup>, Ni Putu Dyah Krismawintari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [ruspendijunaedi@undhirabali.ac.id](mailto:ruspendijunaedi@undhirabali.ac.id)

#### Article info

<p><b>Keywords:</b>  <i>Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstract</b></p> <p><i>The purpose of this research is to identify the relationship between leadership style, work discipline, and employee performance at the W Bali-Seminyak. This study used a simple random sampling technique to choose a sample of 34 workers from the population of employees at the W Bali-Seminyak hotel. In this study, multiple regression analysis was used as the quantitative research method. This study's findings show that (1) leadership style positively affects employee performance (t-count 1.828 &gt; .05), and (2) the stronger the leadership style, the greater the positive effect on performance. (2) Employee performance improves when there is strict adherence to workplace rules (t-table value of 1.699, p0.012); t-count: 3.289 &gt; 1. (3) Work motivation has a beneficial effect on employee performance, with a t-count of 2.406 &gt; 1.699 (p 0.05). The leadership style, work discipline, and work motivation all have a beneficial effect on employee performance, with a t-table value of 1.699 and a significant 0.008 0.05 (4) at the same time. F-value Was 2.92, and the significance level is 0.00 0.05. In light of these findings, it's safe to say that there's a favorable correlation between leadership style, work discipline, and motivation to succeed.</i></p>
<p><b>Kata kunci:</b>            Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstrak</b></p> <p>Tujuan penelitian yakni mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada W Bali-Seminyak. Penelitian ini memakai teknik simple random sampling dengan memilih sampel 34 pekerja dari populasi karyawan hotel W Bali-Seminyak. Pada penelitian ini, analisis regresi berganda dipakai sebagai metode penelitian kuantitatifnya. Temuan penelitian ini terlihat bahwasanya (1) gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif (t-hitung 1,828 &gt; 0,05), dan (2) semakin kuat gaya kepemimpinan, semakin besar pengaruh positifnya terhadap kinerja. (2) Kinerja karyawan meningkat ketika ada kepatuhan yang ketat terhadap aturan tempat kerja (nilai t-tabel 1,699, p0,012); t-hitung: 3,289 &gt; 1. (3) Motivasi kerja berpengaruh menguntungkan terhadap kinerja karyawan, dengan thitung 2,406 &gt; 1,699 (p 0,05). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh menguntungkan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-tabel 1,699 dan signifikan 0,008 0,05 (4) secara bersamaan. Nilai F adalah 2,92, dan tingkat signifikansinya adalah 0,00 0,05. Mengingat temuan ini, aman untuk mengatakan bahwa ada</p>

korelasi yang menguntungkan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi untuk berhasil.

## PENDAHULUAN

Menurut Zaini (2021) Kinerja karyawan pada umumnya termasuk aspek penting bagi perusahaan sebab produktif ataupun tidaknya karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan itu sendiri. Nilai kerja karyawan dalam bisnis apa pun, terutama hotel, terletak pada layanan yang mereka berikan pada pelanggan. Itulah mengapa praktik standar bagi bisnis untuk terus mengawasi keluaran karyawan, dengan tujuan mendorong pertumbuhan yang stabil. Setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan tempat beroperasinya (Trimurti, et.,al., 2023:67).

Karyawan mempunyai kewajiban guna memberi layanan yang unggul pada pelanggan dan memberi kinerja puncak guna memastikan kepuasan pelanggan; jika pelanggan tidak puas, mereka bisa melampiaskan ketidakpuasan mereka pada perusahaan dengan mengajukan keluhan. Seperti hotel W Bali-Seminyak yang selalu berkomitmen guna memberi pelayanan terbaik dengan memanjakan pelanggannya. Komitmen ini disebut dengan istilah *Whatever/Whenever, whatever the guest want, whenever guest want it as long as it's legal sky is the limits* yang artinya Sesuai dengan hukum yang berlaku, hotel akan menyediakan seluruh yang diinginkan tamunya, kapan pun mereka membutuhkannya. Melalui komitmen tersebut yang didukung dengan kinerja karyawan yang konsisten bisa membuat pengunjung hotel W Bali-Seminyak kembali menjadi *repeater guest* saat berlibur ke pulau Bali. Sehubungan dengan itu, kunci dari tercapainya komitmen tersebut adalah dengan mempunyai pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya untuk dapat bekerja dengan optimal. Namun sebaliknya jika pemimpin tidak mampu mengarahkan karyawannya maka akan berdampak negatif dan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik bisa dipengaruhi oleh seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinan berdasarkan karakter mereka masing masing. Gaya seorang pemimpin yakni ekspresi dari pendekatannya guna memimpin Menurut (Darodjat, 2015). Seperti yang disampaikan oleh (Bangun, 2011) dalam (Handani dan Adnyani 2018) Gaya kepemimpinan yakni metode guna membuat orang bekerja menuju tujuan penting sambil juga memberi mereka otonomi dan wewenang guna melakukannya.

Akan ada gesekan dan ketidaknyamanan bagi pekerja jika mereka percaya bahwasanya sifat mereka sendiri bertentangan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai pemimpinnya, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja karyawan. Efektivitas manajemen perusahaan bisa dikaitkan dengan sejumlah faktor, termasuk sejauh mana karyawan memegang standar perilaku yang ketat dalam pekerjaan. Menurut (Afandi, 2018) dalam (Ustafia, 2020) Disiplin kerja merupakan suatu dasar peraturan yang dibuat oleh perusahaan, di sahkan oleh *owner* perusahaan, disepakati oleh pekerja serta dinas tenaga kerja mengetahuinya. Kurangnya disiplin kerja terhadap karyawan dapat menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi yakni dorongan yang datang dari dalam diri ketika seseorang terinspirasi, merasa terdorong, dan terdorong guna melakukan suatu kegiatan dengan kesungguhan dan kebahagiaan guna menjamin keberhasilan tugas yang dilakukannya. satu dari hal yang menentukan kinerja yakni sejauh mana seorang individu termotivasi guna melakukan pekerjaannya dampak ini mungkin substansial ataupun sepele, tergantung pada intensitas motivasi mereka. Seperti yang dilakukan pihak manajemen hotel W Bali-Seminyak dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya mengadakan banyak

kegiatan dalam bentuk motivasi seperti *welcome to work* dan *farewell to work* dimana karyawan yang baru datang dan akan pulang bekerja disuguhkan makanan sebagai bentuk apresiasi sudah datang tepat waktu ataupun sudah menyelesaikan pekerjaan. Ada juga kegiatan lain seperti *free haircut*, *free massage* dan *medical cover* dan memberi penghargaan kepada karyawan yang masuk ke dalam kategori *employee of the month*.

Mempertimbangkan uraian latar belakang, maka perlu dilakukan penilaian dalam bentuk penelitian apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, sert motivasi kerja layak dilaksanakan pada perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya. Adapun melihat situasi itu akibatnya penulis pun tertarik meneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel W Bali-Seminyak”.

Berlandaskan uraian di atas maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini yakni:

- 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di hotel W Bali-Seminyak?
- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di hotel W Bali-Seminyak?
- 3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di hotel W Bali-Seminyak?
- 4) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di hotel W Bali-Seminyak?

Berlandaskan uraian yang ada, penelitian bertujuan:

- 1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di hotel W Bali-Seminyak
- 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di hotel W Bali-Seminyak
- 3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di hotel W Bali-Seminyak
- 4) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di hotel W Bali-Seminyak

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel W Bali Seminyak Jl. Raya Petitenget, Desa Seminyak, Desa Kerobokan, Kec.Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Subyek penelitian yakni pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawainya. Sampel diambil dengan teknik simple random sampling, memakai teori yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2010) dalam (Andromeda, 2019). Jika ada lebih dari 100 orang dalam populasi, ukuran sampel 34 pekerja dapat digunakan untuk mewakili 10% sampai 15% dari keseluruhan. Observasi, wawancara, catatan tertulis, dan kuesioner semuanya berkontribusi pada kumpulan data. Prosedur analitis terdiri dari uji-t, uji-f, analisis regresi berganda, uji-t, dan berbagai pengujian lain untuk menentukan validitas dan reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas instrumen diperoleh hasil pada 34 responden seperti yang disajikan pada table 1 yakni:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,598	Valid
		Y1.2	0,621	Valid
		Y1.3	0,732	Valid
		Y1.4	0,727	Valid
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,802	Valid
		X1.2	0,697	Valid
3	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,623	Valid
		X2.2	0,673	Valid
		X2.3	0,621	Valid
		X2.4	0,681	Valid
		X2.5	0,768	Valid
		X2.6	0,667	Valid
		X2.7	0,660	Valid
4	Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,719	Valid
		X3.2	0,818	Valid
		X3.3	0,725	Valid

Tabel 1 terlihat seluruh produk variabel dengan nilai korelasi  $> 0,30$  memenuhi syarat uji validitas. Akibatnya, bisa dikatakan bahwasanya seluruh cara yang digunakan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan formula *alpha Cronbach* diperoleh:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,869	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,778	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,840	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,801	Reliabel

Tabel 2, terlihat bahwasanya nilai alpha Cronbach bagi seluruh variable yang digunakan melebihi 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dapat dikatakan reliabel.

### Analisis deskripsi

Dari hasil kuesioner terhadap 34 karyawan diperoleh hasil nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskripsi

Variabel	Kode Indikator	Indikator	Mean	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	Karakteristik Kepemimpinan	4,18	Baik
	X1.2	Kepemimpinan Efektif	4,41	Sangat Baik
	Rata-rata		4,29	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	Tujuan dan Kemampuan	4,32	Sangat Baik
	X2.2	Teladan Pimpinan	4,26	Sangat Baik
	X2.3	Balas Jasa	4,18	Baik
	X2.4	Keadilan	4,00	Baik
	X2.5	Waskat	4,32	Sangat Baik
	X2.6	Sanksi ataupun Hukuman	4,09	Baik
	X2.7	Ketegasan	4,32	Sangat Baik
	Rata-rata		4,21	Sangat Baik
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	Kebutuhan untuk berprestasi	4,26	Sangat Baik
	X3.2	Kebutuhan untuk memperluas pertemanan	4,09	Baik
	X3.3	Kebutuhan dalam menguasai pekerjaan	4,35	Sangat Baik
	Rata-rata		4,24	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Ketepatan penyelesaian tugas	4,41	Sangat Baik
	Y1.2	Kesesuaian jam kerja	4,44	Sangat Baik
	Y1.3	Tingkat kehadiran	4,47	Sangat Baik
	Y1.4	Kerjasama antar karyawan	4,44	Sangat Baik
	Rata-rata		4,44	Sangat Baik

Pada tabel 3 bahwasanya rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu 4,29 ada di rentang 4,21 – 5,00. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai gaya kepemimpinan sangat baik dengan nilai terendah 4,18 pada indikator karekeristik kepemimpinan.

Berdasarkan tabel 3 dapat diamati bahwa rata-rat askor untuk variabel disiplin kerja yaitu 4,21 ada di rentang 4,21 – 5,00. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai disiplin kerja sangat baik dengan nilai terendah 4,00 pada indikator keadilan.

Berdasarkan tabel 3 dapat diamati bahwa rata-rat askor untuk variabel motivasi kerja yaitu 4,24 ada di rentang 4,21 – 5,00. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai disiplin kerja sangat baik dengan nilai terendah 4,09 kebutuhan untuk memperluas pertemanan.

Berdasarkan tabel 3 dapat diamati bahwa rata-rat askor untuk variabel kinerja karyawan yaitu 4,44 ada di rentang 4,21 – 5,00. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai disiplin kerja sangat baik dengan nilai terendah 4,41 pada indikator ketepatan penyelesaian tugas.

#### Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Sebagai pedoman untuk pencarian antar variabel bebas, tidak terdapat multikolinearitasnya bila  $VIF < 10$  serta Tolerancenya  $> 0,10$ . (Gozari, 2013). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa toleransi variabel bebas  $> 10\%$  atau 0,1. Adapun Nilai  $VIF < 10,0$ , menunjukkan tidak adanya multikolinearitas diantara variabel independennya.

#### Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan uji penerimaan standar yang harus dilakukan sebelum menyimpulkan bahwa regresi linier valid. Hasil uji dengan memakai metode scatterplot menyimpulkan bahwasanya tak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, sebab pada scatterplot tidak terdapat pola yang terlihat.

#### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Distribusi data normal ataupun hampir normal sangat ideal untuk model regresi. Bila data tersebar merata di sekitaran garis diagonalnya serta tren dalam arah yang sama. Hasil penelitian terlihat bahwasanya titik-titik menyebar sepanjang garis diagonal maka analisis regresi bisa digunakan sebab lolos uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	b	$t_{hitung}$	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,220	1,828	0,012
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,301	3,289	0,003
	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,093	2,406	0,008
Konstanta		= 5,798		
Persamaan Regresi		$Y = 5,798 + 0,220X_1 + 0,301X_2 + 0,093X_3$		
$t_{tabel}$		= 1,699		
$F_{hitung}$		= 8,585		
$F_{tabel}$		= 2,92		
Sig. F		= 0,000		
R		= 0,680 atau 68%		

#### Analisis Regresi Berganda

Hasil dari persamaan regresi di tabel 4 sebagai berikut:

$Y = 5,798 + 0,220X_1 + 0,301X_2 + 0,093X_3$ , berdasarkan rumus tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

- a) 5,798 artinya kinerja pegawai selalu bernilai 5,798 jika ketiga faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja = 0.
- b1) koefisien regresi b1  $X_1 = 0,220$ . Dengan asumsi tidak ada perubahan dalam disiplin atau motivasi kerja, peningkatan 1 dalam gaya kepemimpinan diharapkan bisa menaikkan kinerja karyawannya senilai 0,220.

- b2 koefisien regresi  $b_2 X_2 = -0,301$ . Oleh karena itu, jika kepemimpinan dan motivasi karyawan tetap sama, peningkatan 1 disiplin kerja menaikkan kinerja senilai 0,301.
- b3 koefisien regresi  $b_3 X_3 = -0,093$ . Dengan mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang tidak berubah, naiknya motivasi kerja 1% diharapkan dapat menaikkan kinerja senilai 0,093.

### Analisis Determinasi Berganda

Hasil analisis ini terlihat ditabel 4 dimana hasil penelitian SPSS terlihat bahwasany koefisien determinasi yakni 0,680, ataupun 68%. Hal ini menunjukkan bahwasanya peningkatan dan penurunan kinerja di Hotel W Bali-Seminyak sebagian besar disebabkan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja (68%).

### Uji T-Test

(Andromeda, 2019) uji regresi parsial (t-test) dipakai dalam menguji hipotesis bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari tes ini:

- 1) Tabel 4 menunjukkan hasil uji-t gaya kepemimpinan dengan t-hitung senilai 1,828. Sedangkan t-tabel adalah 1,699, t-hitung dalam rentang tolak,  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Ini mendukung hipotesis yang valid bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan.
- 2) Pada Tabel 4, kita dapat melihat bahwa hasil uji t disiplin kerja dengan nilai t-hitungnya 3,289 bermanfaat, tetapi nilai t-tabel 1,699 menunjukkan bahwa operasi-t berada dalam kisaran penolakan.  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Ini mendukung hipotesis yang valid bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan.
- 3) Tabel 4 menunjukkan hasil uji t motivasi kerja dengan nilai t senilai 2,406 dimana nilai t tabelnya senilai 1,699 dan nilai t hitungnya ada direntang tolak. Ho menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$ . Diterima. Ini mendukung hipotesis yang valid bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan.

### Uji F-Test

Uji-F menganalisis korelasi diantara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan. Tabel 4 terlihat bahwasanya nilai f hitung senilai 8,585 > nilai F tabel senilai 2,92. Hal ini mendukung hipotesis yang valid bahwa gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini terlihat gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dimana nilai t hitungnya senilai 1,828 bagi variabel gaya kepemimpinan serta t tabel dimana tingkat signifikansi 0,012 (< 0,5) lebih besar dari 1,699. Di daerah penolakan  $H_0$ , baik  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Karyawan di Hotel W Bali-Seminyak berkinerja lebih baik ketika manajer mereka memakai gaya kepemimpinan yang lebih efektif, sedangkan sebaliknya ketika manajer memakai gaya kepemimpinan yang

kurang efektif. Sebagaimana dikutip dalam (Ustafia, 2020), berpendapat bahwasanya gaya kepemimpinan pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi, membimbing, dan menampilkan bakat mereka guna memastikan bahwasanya tujuan organisasi terpenuhi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $t$  hitung bagi variable disiplin kerja senilai  $3,289 > t$  tabel senilai  $1,699$  dengan nilai signifikansinya  $0,003 (<0,5)$ . Berada pada daerah penerimaan  $H_a$ ,  $H_0$  diterima, dan sebaliknya membuktikan bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Menurut temuan, peningkatan disiplin kerja mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi, sedangkan penurunan disiplin mempunyai efek sebaliknya. Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Hasibuan, 2012), yakni pengetahuan dan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan majikan. Pola pikir seseorang yang mengikuti aturan dan menerima tanggung jawab atas tindakannya yakni satu dari kesadaran.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $t$  hitung bagi variable motivasi kerja senilai  $2,406 > t$  tabelnya senilai  $1,699$  pada taraf signifikansi  $0,008 (<0,5)$ . Berada di wilayah penerimaan  $H_a$ ,  $H_0$  diterima, dan dengan demikian  $H_a$  benar, menunjukkan bahwasanya motivasi kerja dan kinerja karyawan memengaruhi secara positif dan substansi, namun ini hanya sampai batas tertentu dan tidak diperoleh secara kebetulan. Menurut temuan penelitian, tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja, sedangkan tingkat motivasi karyawan yang lebih rendah mempunyai efek sebaliknya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $F$  senilai  $8,585 > F$  tabelnya senilai  $2,92$  pada taraf signifikansi  $0,00 (<0,5)$ . Memang benar bahwasanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan pada saat yang sama, dan hasil ini bukanlah suatu kebetulan. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika ketiga faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja meningkat, dan kinerja karyawan menurun ketika ketiganya menurun.

## **SIMPULAN**

Dari hasil analisis di atas, disimpulkan yakni:

- 1) Kinerja karyawan di Hotel W Bali-Seminyak dipengaruhi secara positif oleh Gaya Kepemimpinan Parsial ( $X_1$ ). Koefisien regresi  $b_1X_1$ , yang mempunyai nilai positif senilai  $0,220$ , menunjukkan hal ini. Pengujian ini didukung dengan uji statistik  $t$  (uji  $t$ ) terlihat bahwasanya  $t$  hitung senilai  $1,828 > t$  tabel senilai  $1,699$  dan mempunyai nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  yang menunjukkan bahwasanya  $H_a$  bisa diterima. Hal ini menunjukkan bahwasanya makin baik Gaya Kepemimpinan yang diberi pada pekerja, makin baik kinerja mereka.
- 2) Secara parsial Disiplin kerja ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel W Bali-Seminyak. Koefisien regresi  $b_2X_2$ , yang mempunyai nilai positif  $0,301$ , menunjukkan hal ini. Uji ini diperkuat dengan uji statistik  $t$  (uji  $t$ ) yang menunjukkan bahwasanya  $t$ -hitung  $3,289 > t$ -tabel  $1,699$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan bahwasanya  $H_a$  diterima. Ini bahwasanya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.



- 3) Secara parsial Motivasi kerja (X3) agak mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Hotel W Bali-Seminyak. Koefisien regresi  $b_{3X3}$ , yang mempunyai nilai positif 0,093, menunjukkan hal ini. Uji ini diperkuat dengan uji statistik t (uji t), yang menunjukkan bahwasanya t hitung 2,406 lebih tinggi dari t tabel 1,699 dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  yang menunjukkan bahwasanya  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwasanya semakin banyak job drive karyawan maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.
- 4) Secara simultan Kinerja karyawan (Y) di Hotel W Bali-Seminyak dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Analisis regresi berganda menunjukkan hal ini.  $Y = 5,798 + 0,202X_1 + 0,301X_2 + 0,093X_3$ . Selanjutnya, uji F (Uji-F) menegaskan hal itu, dengan F hitung  $8,585 > F$  tabel 2,92 dan nilai signifikan  $f$   $0,00 < 0,05$ , menunjukkan bahwasanya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, menambah 68 persen kinerja karyawan (Y) di Hotel W Bali-Seminyak, menurut studi determinasi ganda.

Berlandaskan hasil tersebut, maka penulis menyimpulkan beberapa saran, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh hotel W Bali-Seminyak sebaiknya ditingkatkan. untuk indikator karakteristik kepemimpinan pada variable gaya kepemimpinan mempunyai nilai terendah ialah 4,18. Perusahaan bisa lebih banyak memberi *training* atau pelatihan. Contohnya *leadership training* tentang *basic service* pada para karyawan, sehingga pemimpin mempunyai kesempatan guna memberi pembekalan materi dan praktik secara langsung. Perusahaan juga bisa mengadakan pertemuan di setiap departemen. Karyawan bisa mengajukan permasalahan yang ada dan pemimpin bisa membantu menyelesaikannya ataupun mengarahkan karyawan dan bersama sama menyelesaikan permasalahan tersebut agar kinerjanya bisa meningkat.
- 2) Disiplin kerja yang diterapkan oleh hotel W Bali-Seminyak sebaiknya ditingkatkan. untuk indikator keadilan pada variable disiplin kerja mempunyai nilai terendah ialah 4,00. Perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam hal tata cara kerja, tanggung jawab pada pekerjaan, ketaatan pada atasan serta mendapat pengawasan dan sanksi yang sesuai dengan kesalahan karyawan tanpa pandang bulu. Untuk itu, perlu adanya pemberitahuan kembali mengenai peraturan-peraturan yang ada dan sanksi-sanksi yang bisa didapat bila melanggarnya. Contohnya dengan menempelkan poster yang berisikan aturan-aturan perusahaan dan sanksi jika melanggar
- 3) Motivasi kerja di hotel W Bali-Seminyak sebaiknya ditingkatkan. untuk indikator kebutuhan guna memperluas pertemanan pada variable motivasi kerja mempunyai nilai terendah ialah 4,09. Perusahaan bisa lebih banyak memberi pelatihan dan penghargaan kepada karyawan. Contohnya *talent rally (outing)* agar seluruh karyawan bisa mengembangkan kemampuannya dan menjalin kerjasama yang baik. Selain itu perusahaan bisa mempertimbangkan pemberian *reward* pada karyawan terbaik setiap bulannya agar karyawan termotivasi guna meningkatkan kinerjanya.
- 4) Kinerja karyawan di hotel W Bali-Seminyak sebaiknya ditingkatkan, dimana untuk indikator ketepatan penyelesaian tugas pada variable kinerja karyawan mempunyai nilai terendah ialah 4,41. Perusahaan lebih tegas dalam menetapkan batas waktu pengerjaan tugas bagi karyawan agar tidak ada keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan kinerja karyawan akan meningkat. Contohnya dengan selalu mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan dan selalu mengingatkan batas waktu penyelesaian pekerjaan agar tidak terjadi keterlambatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak kesatu: Zanafa Publishing.

- Handani, L. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ddn Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. Volume 4. Nomor 2. p. 125-135
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Ustafia, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Kec. Pangkalan Kerinci Kab. Pelalawan Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Kec. Pangkalan Kerinci Kab. Pelalawan Riau
- Andromeda, I. G. A. (2019). “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Trans resort Bali-Badung”. Skripsi. Universitas Dhyana Pura Bali
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ke-7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S. P. M. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trimurti Christimulia Purnama, et.,al. (2023). Pengantar Manajemen (Individu, Kelompok, dan Organisasi). Bandung: Media Sains Indonesia.