

The Impact of Leadership, Work Motivation and Work Discipline on COMO Employee Performance Uma Cangu

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Como Uma Cangu

Ni Luh Putu Deva Yanti¹, Christimulia Purnama Trimurti^{2*}, IWK. Teja
 Sukmana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(* Corresponding Author: christimuliapurnama@undhirabali.ac.id)

Article info

<p>Keywords: <i>Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance</i></p>	<p>Abstract <i>The rapid development of the tourism accommodation service business in Bali has led to high competition. To face a very competitive competition, employee performance is one of the keys to the success of a business. One factor that can determine whether or not an employee's performance is good or bad is the leadership style, providing motivation and increasing work discipline in the company. This study aims to determine the significant effect partially and simultaneously between leadership styles, work motivation, and work discipline on employee performance. The population in this study was 168 employees of COMO Uma Cangu. The sample of this study was 62 employees of COMO Uma Cangu with Slovin sampling method. The information analysis technique is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style partially significant effect on employee performance (t statistic= 5.462, $p < 0.05$). Work motivation also partially significant effect on employee performance (t statistic= 5.153, $p < 0.05$). In addition, work discipline has a partially significant effect on the performance of COMO Uma Cangu employees (t-statistic= 2.113, $p < 0.05$). Furthermore, simultaneously leadership style, work motivation, and work discipline have a significant effect on the performance of COMO Uma Cangu employees ($F= 60,724$, $p < 0.05$). Further researchers are expected to add variables other than leadership style, work motivation, and work discipline because there are still other factors that can affect employee performance.</i></p>
<p>Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Abstrak Kemajuan cepat bidang usaha pelayanan fasilitas pariwisata di Bali memunculkan tingginya kompetisi. Buat mengalami kompetisi yang amat bersaing, kemampuan pegawai jadi salah satu kunci kesuksesan sesuatu upaya. Satu aspek yang bisa memastikan bagus jeleknya kemampuan pegawai merupakan style kepemimpinan, pemberian dorongan serta kenaikan patuh kegiatan di industri. Riset ini bermaksud buat mengenali akibat yang penting dengan cara parsial dan dengan cara simultan antara style kepemimpinan, dorongan kegiatan serta patuh kegiatan kepada kemampuan pegawai. Dari 168 karyawan COMO Uma Cangu yang terpilih 62 orang dengan metode sampling slovin. Multiple</p>

regression digunakan untuk menganalisis data. Temuan mengindikasikan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan COMO Uma Canggu.

PENDAHULUAN

Bali merupakan primadona pariwisata Indonesia yang menjadi destinasi wisata terbaik di dunia. Salah satu alasan terpilih Bali menjadi destinasi wisata dunia adalah adanya beragam opsi akomodasi yang ada mulai dari *restaurant* sampai tempat menginap atau Hotel . Seiring kemajuan pariwisata, kini Bali memiliki banyak tempat akomodasi pariwisata mulai dari Hotel atau *Resort* berbintang dan lain sebagainya. Perkembangan pesat bisnis jasa akomodasi pariwisata di Bali menimbulkan tingginya persaingan. Untuk menghadapi persaingan yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu usaha. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dimana para karyawannya betah, senang, dan termotivasi untuk bekerja di perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mendisiplinkan karyawannya sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Ahmad& Thamrin, (2021) melaporkan Kemampuan pegawai ialah salah satu aspek penting yang bisa mempengaruhi perkembangan industri, terus menjadi besar ataupun terus menjadi bagus kemampuan pegawai hingga tujuan industri hendak terus menjadi gampang digapai, sedemikian itu pula kebalikannya yang terjalin bila kemampuan pegawai kecil ataupun tidak bagus hingga tujuan itu hendak susah buat digapai serta pula hasil yang diperoleh tidak cocok dengan kemauan industri.

Seseorang atasan wajib mengenali suasana ataupun situasi dalam sesuatu industri, semacam sistem yang dipakai serta pula sasaran yang mau digapai saat sebelum menyudahi style kepemimpinan yang sangat bagus dipakai(Ahmad& Thamrin, 2021). Style kepemimpinan mempunyai ikatan akrab dengan kemampuan pegawai, dimana mempunyai akibat kepada kesuksesan sesuatu industri, yang mana style kepemimpinan selaku cara pengaruhi aktivitas yang diorganisir dalam golongan suatu upaya buat menggapai sesuatu tujuan yang sudah ditetapkan (Aisah & amp; Wardani, 2020).

Kinerja karyawan pada sebuah jasa perhotelan dapat diindikasikan oleh tinggi rendahnya jumlah dan jenis *complain* yang diterima dari tamu atau konsumen yang menginap. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. *Guest Complaint* COMO Uma Canggu Tahun 2018 - 2021

<i>Guest Complaint</i>	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
<i>Facilities/Mechanical Complaint</i> (Fasilitas/Keluhan)	-	2	-	3
<i>Staff/Attitudinal Complaint</i> (Keluhan staff/ sikap)	4	4	9	-
<i>Service Releated Problem</i> (Masalah terkait layanan)	2	-	11	-
<i>Unusual Complaint</i> (Keluhan tidak biasa)	-	-	-	-
Jumlah	6	6	20	3

Tujuan yang diharapkan dari artikel ini adalah pembuktian secara empiris, keterkaitan gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan COMO Uma Cunggu.

METODE

Informasi untuk mengolah data diperoleh melalui kuesioner. sejumlah 62 karyawan yang terlibat dalam penelitian, data yang diolah melalui tahapan uji asumsi klasik dan kemudian multiple regression analisis dimaknai untuk membuktikan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Pilihan	Jumlah responden (orang)	Persentase (persen)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	62.9
		Perempuan	23	37.1
		Jumlah	62	100
2	Umur	19 - 25 Tahun	45	72.6
		26 - 30 Tahun	9	14.5
		31 - 40 Tahun	6	9.7
		> 40 Tahun	2	3.2
		Jumlah	62	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/K	28	45.2
		Diploma	21	33.9
		S1	13	21.0
		Jumlah	62	100

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di COMO Uma Cunggu memiliki 62.9 % berjenis kelamin laki-laki. Untuk umur yang terbilang muda lebih banyak 72.6% pada usia 19-25 tahun karena pada usia ini tenaganya lebih besar dibandingkan >40 tahun. Tingkat pendidikan yang paling tinggi yaitu SMA/SMK dengan 45.2% karena kebanyakan di posisi staf yang tidak mengharuskan pendidikan tinggi.

Tabel 3. Persepsi gaya kepemimpinan

Indikator	Rata-Rata Skor	Katagori Penilaian
Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik	2,81	Cukup Baik
Kepedulian kepada anggota dan lingkungan	2,76	Cukup Baik
Merangsang anggota	2,98	Cukup Baik
Menjaga kekompakan tim	3,03	Cukup Baik
Menghargai perbedaan dan keyakinan	2,79	Cukup Baik
Rata-rata Skor Variabel	2,87	Cukup Baik

Tabel 4. Persepsi *work motivation*

Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
Kebutuhan fisiologi	2,60	Tidak Baik
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	2,77	Cukup Baik
Kebutuhan social	2,74	Cukup Baik
Kebutuhan akan penghargaan	2,79	Cukup Baik
Kebutuhan perwujudan diri	3,00	Cukup Baik
Rata-rata Skor Variabel	2,78	Cukup Baik

Tabel 5. Persepsi *work discipline*

Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
Frekuensi kehadiran	2,84	Cukup Baik
Tingkat kewaspadaan	2,77	Cukup Baik
Ketaatan pada standar kerja	3,18	Cukup Baik
Ketaatan pada peraturan kerja	2,39	Tidak Baik
Etika kerja	2,92	Cukup Baik
Tanggung Jawab dalam Bertugas	3,19	Cukup Baik
Rata-rata Skor Variabel	2,88	Cukup Baik

Tabel 6. Mean of *Employee Performance*

Indikator	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
Kuantitas kerja	2,73	Cukup Baik
Kualitas dari hasil	2,68	Cukup Baik
Kerja Sama	2,74	Cukup Baik
Tanggung jawab	2,76	Cukup Baik
Inisiatif	3,05	Cukup Baik
Rata-rata Skor Variabel	2,79	Cukup Baik

Tabel ke 2 hingga tabel 6 menunjukkan perolehan nilai rata-rata berdasarkan hasil perhitungan skor kuesioner yang mengartikan adanya indikasi penilaian yang cukup baik pada masing-masing aspek penilaian yang dilakukan di COMO Uma Canggü

Tabel 7. Summary R Square, F Test, and T test

Variabel	R Square	F	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,746	60,724	5.462	0,000
Motivasi Kerja		(Sig 0,000)	5.153	0,000
Disiplin Kerja			2.113	0,039

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian memperlihatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan yang ditunjukkan nilai t-hitung 5.462 dengan signifikan 0.000, artinya gaya kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya dari Rosalina & Wati, (2020), Manurung & Prana,

(2020), Bowo & Wahyuni, (2020), Rosalina & Wati, (2020), Ahmad & Thamrin, (2021), Aisah & Wardani, (2020) dan Andrysyah et al., (2020).

Motivasi Kerja Terhadap *Employee Performance*

Hasil yang didapat dari penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan tanda nilai t-hitung 5.153 dengan signifikansi 0.000, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan adanya peningkatan motivasi kerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini searah dengan hasil penelitian para peneliti yaitu Ibrahim et al., (2017).

Disiplin Kerja Terhadap *Employee Performance*

Penelitian menunjukkan hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,113 dengan signifikansi 0,039, artinya apabila perusahaan mendorong terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan maka secara otomatis kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan Nugrohadhi, et.,al., (2019), Prasetyo (2019) dan Sudiarditha (2019)

Leadership style, Work Motivation, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan COMO Uma Cunggu

Nilai F-Hitung dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 60,724 dengan signifikansi 0.000, artinya secara simultan seluruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kontribusi yang ditunjukkan melalui determinasi variabel gaya kepemimpinan, *work motivation* dan *work discipline* sebesar 74,6 persen terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara parsial, 1) Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, 2) Motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, 3) Disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menjadi prediktor yang memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan COMO Uma Cunggu dengan kontribusi sebesar 74,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. S. & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 1–16.
- Aisah, S. N. & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management & Business (BMB)*, 1(1), 42–50.
- Andrysyah, B. A., Junaida, E. S., & Tambunan, N. (2020). *The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT. Medan Industry Area (Persero). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*. Volume 1. Nomor 3
- Ahmad, T. S. & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 1–16.

- Aisah, S. N. & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management & Business (BMB)*, 1(1), 42–50.
- Fasha, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 11(1):59-74.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service) Kartono, Kartini. 2009.
- (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kusuma, D. A. T. (2021). *Analisis Pengaruh Perencanaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group*. Skripsi. Institut Agama Islam Nasional.
- Manurung, E. J. & Prana, R. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(1), 7–13.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung
- Mulyadi. & Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kesembilan.
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindijo
- Nuraini. & Siswanta. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, Vol 1 No 3