

The Effect of Leadership, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at Eastin Ashta Resort Cangg

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Eastin Ashta Resort Cangg

I Kadek Wisnawan Kencana Putra¹, Gilbert Nainggolan^{2*}, I Nyoman Tingkes³

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

(*) Corresponding Author: gilbertnainggolan.gn@gmail.com

Article info

<p>Keywords: <i>Employee Performance, Leadership, Motivation, Work Discipline,</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>Eastin Ashta Resort Cangg is one of the organizations engaged in tourism, but it is suspected that there are problems regarding employee performance which are triggered by leadership style, communication, and work environment. Thus, this study aimed to determine the effect of leadership style, communication, and work environment on employee performance at Eastin Ashta Resort Cangg using quantitative methods with a sample of 42 and data analysis techniques using regression analysis. The results showed that partially leadership style (X1), communication (X2) and work environment (X3) had a positive and significant influence on employee performance with positive regression coefficients of 0.193, 0.232 and 0.265 with t-test = 4.018, 2.448 and 2,696. Simultaneously, the leadership style, communication and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Eastin Ashta Resort Cangg. This is proven through multiple regression analysis $Y = -4.961 + 0.193X1 + 0.232X2 + 0.265X3$. Then confirmed by the $F_{count} = 26.180$ greater than $F_{table} = 2.852$.</i></p>
<p>Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Eastin Ashta Resort Cangg adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang pariwisata, namun di duga terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipicu oleh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi. Dari latar belakang tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Eastin Ashta Resort Cangg. Populasi menggunakan karyawan Eastin Ashta Resort Cangg dan sampel sebanyak 93 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,275, nilai thitung = 2,175 > ttabel = 1,987 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,032. (2) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,352, nilai thitung = 2,539 > ttabel = 1,987 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,013. (3) nilai koefisien regresi sebesar 0,333, nilai thitung = 3,076 lebih besar dari pada ttabel = 1,987</p>

dengan tingkat signifikannya sebesar 0,003. (4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai F-hitung 48,230 sedangkan F-tabel sebesar 2,707 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu industri terbesar dan tercepat perkembangannya di dunia, semakin banyak wisatawan yang datang ke suatu daerah pariwisata atau semakin berkembangnya pariwisata maka salah satu yang dibutuhkan adalah jasa penginapan atau hotel. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif di tengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimiliki, maka perusahaan dapat mempengaruhi dan mengontrol pola pengembangan usaha dalam perusahaan dimana pola pengembangan usaha ini berorientasi terhadap kemampuan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja serta kekuatan utama yang dimiliki perusahaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja di Eastin Ahsta Resort Canggü selalu mengalami peningkatan karena kualitas karyawan yang baik dan pemimpin yang ada di Eastin Ashta Resort Canggü selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga tercipta hasil kerja yang maksimal. pemimpin perlu mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai organisasi. Perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Guest Comment di Eastin Ashta Resort Canggü

Tahun	Nama Tamu	Comment
2023	Arik	Hotel ter the best yang pernah dikunjungi. Terdapat <i>private pool</i> dan <i>private jacu</i> nya juga. Kamarnya juga bersih dan sudah smart room, staff nya ramah. Thanks, for ms ayu dan staff yang lain yang sudah memberikan sambutan yang hangat. <i>I will come back again.</i>
2023	Jhon	Sangat nyaman ketika menginap disini karena makanannya yang enak dan karena staff yang ramah dalam memberikan pelayanan.
2023	Mart	<i>Lovely hotel in a nice spot, all the staff were very friendly and would recommend</i>
2023	Niki	<i>Room was very spacious and clean. Location was great – 5 mins walk to the beach. Staff were very friendly and helpful. Enjoyed my stay here</i>
2023	Leva	<i>We had a lovely stay at the Eastin Ashta for 8 nights. The staff were just exceptional every day! Always very friendly,</i>

2023	Saketgr	<i>welcoming and kind. Very friendly and helpful staff. Breakfast was delicious and diverse with lot of options. Hotel is situated very close to the beach and as a result is very windy at times. The city is about a km away and great location. Overall pleasant and comfortable stay and highly recommended, especially for the surfers!</i>
------	---------	--

Sumber : *boking.com, 2023*

Berdasarkan tabel 1 di atas maka kinerja di Eastin Ashta Resort Canggus sudah baik, karena banyak tamu yang mengatakan hasil kinerja di Eastin Ashta Resort Canggus sudah memuaskan bagi tamu yang menginap terutama pada pelayanan yang dilakukan oleh staff di Eastin Ashta Resort Canggus. Pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja seseorang dapat bermanfaat demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja para karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai keberhasilan, maka perusahaan perlu menerapkan kepemimpinan.

Kepemimpinan di Eastin Ashta Resort Canggus mampu menganalisa, berkomunikasi dengan baik, dan juga bisa belajar karakteristik bawahannya. Pemimpin di Eastin Ashta Resort Canggus memiliki tipe kepemimpinan partisipatif, sehingga dalam menjalankan tugasnya pemimpin selalu berdiskusi terlebih dahulu dengan bawahannya, serta selalu mendukung tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin di Eastin Ashta Resort Canggus bersifat adil dalam memberikan pelayanan kepada bawahan dan tidak membedakan bawahannya, tentu karyawan juga merasa loyal dan selalu bertanggung jawab serta memberikan yang terbaik kepada perusahaannya. Kepemimpinan bagi karyawan berguna untuk membuat keputusan yang bijak bagi setiap bawahannya, melakukan hubungan kerja/komunikasi yang baik dan benar ke dalam maupun keluar bagi setiap bawahannya. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya.

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggus, maka dilakukan absensi untuk pendataan kehadiran sebagai tolak ukur disiplin kerja pada karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Semakin banyak tingkat absensi pada karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Disiplin karyawan di Eastin Ashta Resort Canggus perlu dijaga dengan baik, manfaat dari disiplin kerja akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya karena disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Tata cara kerja yang dilakukan oleh karyawan di Eastin Ashta Resort Canggus sudah baik karena karyawan selalu mengikuti ketentuan yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaannya, bawahannya juga memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya dan sarana prasarana yang digunakan. Tetapi ada beberapa hari kerja yang tidak dapat dihadiri oleh semua karyawan. Setiap bulannya pada Tahun 2022 di Eastin Ashta Resort Canggus karyawan yang tidak bisa bekerja disebabkan oleh adanya hari raya masing-masing agama, hari raya nasional, dan keterangan lain.

Pihak manajemen perusahaan di Eastin Ashta Resort Canggü terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena hal tersebut sangat berdampak terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, motivasi yang diberikan bisa berupa promosi jabatan atau naik jabatan. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan bermotivasi untuk bekerja menyelesaikan target yang diberikan. Promosi jabatan yang diberikan cukup baik. motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014). Dimana setiap tahun Eastin Ahsta Resort Canggü membuka peluang bagi karyawan yang pekerjaannya bagus untuk dipromosikan atau naik jabatan. Ini bertujuan agar karyawan bermotivasi untuk berkerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Halimatussa'diah & Andi (2022) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Irawan (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana menyatakan hasil penelitian yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü".

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dilakukan di Eastin Ashta Resort Canggü dengan jumlah sampel 42 karyawan. Data dikumpulkan melalui pengamatan, dokumentasi, *interview* dan *kuesioner* dengan analisis data kuantitatif yaitu regresi linear Berganda. Regresi digunakan untuk mngetahui hubungan antar variabel X dan Y. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item	Cronbach's Alpha
Kinerja karyawan	Y1.1	0,617	0,843
	Y1.2	0,711	
	Y1.3	0,704	
	Y1.4	0,622	
	Y1.5	0,552	
	Y1.6	0,580	
Kepemimpinan	X1.1	0,688	0,815
	X1.2	0,603	

	X1.3	0,601	
	X1.4	0,510	
	X1.5	0,313	
	X1.6	0,592	
	X1.7	0,721	
Disiplin kerja	X2.1	0,663	0,808
	X2.2	0,610	
	X2.3	0,597	
	X2.4	0,520	
	X2.5	0,648	
Motivasi	X3.1	0,804	0,890
	X3.2	0,792	
	X3.3	0,770	
	X3.4	0,475	
	X3.5	0,713	
	X3.6	0,730	

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N		93
	Mean		0E-7
	Std. Deviation		2.54670152
Most Extreme Differences	Absolute		.120
	Positive		.056
	Negative		-.120
	Kolmogorov-Smirnov		1.153
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Sig.	VIF
X1	0,312	3,208	0,680
X2	0,343	2,914	0,710
X3	0,388	2,575	0,135

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.140 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil penelitian nilai VIF untuk variabel ketiga variabel (kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi) berada pada rentang

yaitu <10 dan nilai toleransi $>0,10$ sehingga variabel kualitas pelayanan, harga dan motivasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan *grafik scatterplot* memperlihatkan tidak Berdasarkan Tabel diatas tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.	Correlations Partial
(Constant)	0,715			
Kepemimpinan	0,275	2,175	0,032	0,225
Disiplin kerja	0,352	2,539	0,013	0,260
Motivasi	0,333	3,076	0,003	0,310

R = 0,787
 Adjusted R Square = 0,606
 T tabel = 1,987
 F Hitung = 48,230
 F Tabel = 2,707
 Sig F = 0,000

$$Y = -0,715 + 0,275X_1 + 0,352X_2 + 0,333X_3 + e$$

Dengan penjelasan:

1. α = Konstanta sebesar 0,715 mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 0,715.
2. β_1 = Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,275 mengindikasikan bahwa apabila variabel kepemimpinan naik 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. B_2 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,352 mengindikasikan bahwa apabila variabel disiplin kerja naik 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,352 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
4. B_3 = Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,333 mengindikasikan bahwa apabila variabel motivasi naik 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Analisis Korelasi Parsial

1. Untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimana disiplin serta motivasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis koefisien korelasi

- parsial diantara Kepemimpinan pada kinerja karyawan bernilai $r = 0,225$, artinya Kepemimpinan mempunyai korelasi positif serta rendah secara parsial secara individual pada kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi disiplin terhadap kinerja karyawan dimana Kepemimpinan serta motivasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis koefisien korelasi parsial diantara Kepemimpinan pada kinerja karyawan bernilai $r = 0,260$, artinya disiplin mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kepuasan kerja.
 3. Untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan dimana Kepemimpinan serta motivasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis koefisien korelasi parsial diantara Kepemimpinan pada kinerja karyawan bernilai $r = 0,310$, artinya motivasi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kepuasan kerja.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan temuan dimana korelasi variabel Berlandaskan temuan pengujian korelasi berganda senilai 0,787. berarti ada hubungan yang kuat secara bersama-sama antara kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji T dan Uji F

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel (kepemimpinan, disiplin dan motivasi) kepada kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F ketiga variabel (kepemimpinan, disiplin dan motivasi) secara simultan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan yang bernilai $\leq 0,05$ dan nilai $F_{hitungnya}$ adalah $26,180 \geq F_{tabelnya}$ adalah 2,852.

Analisis Determinasi

Besarnya koefisien determinasi adalah 0,619 atau 61,9%, ini menunjukkan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 61,9% terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dan $(100\% - 61,9\%) = 38,1\%$ sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh dari Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel X1 pada Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,175 > 1,987$ dan $0,000 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara kepemimpinan kepada kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan yang digunakan, kinerja karyawan lebih rendah jika gaya kepemimpinan yang digunakan buruk. Pernyataan ini di latar belakang

penelitian oleh Putra (2013) dan Ariana dan Riana (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel X2 pada Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan thitung dengan ttabel dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat thitung > ttabel dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,539 > 1,987$ dan $0,000 < 0,05$, memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü. Hasil tersebut memberikan makna bahwa apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Putra (2013) dan Ariana dan Riana (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel X3 pada Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan thitung dengan ttabel dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat thitung > ttabel dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $3,0776 > 1,987$ dan $0,000 < 0,05$, memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü. Hasil tersebut Motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan dan kepuasan sebuah perusahaan, faktor utama keberhasilan perusahaan adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara efektif. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Widyaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Eastin Ashta Resort Canggü

Pengujian ketiga variabel yang dilakukan secara bersamaan kepada Kinerja Karyawan menunjukan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai f_{hitung} dan nilai f_{tabel} dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $f < 0,05$, dimana $48,230 < 2,852$ dan $0,000 > 0,05$. Temuan ini bermakna bahwa Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan dipenuhinya beberapa hal diantaranya adanya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang tinggi dan adanya motivasi positif. Jika ketiga hal tersebut dapat dipenuhi maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan mudah didapatkan dan tujuan perusahaan juga lebih mudah tercapai.

SIMPULAN

Simpulan yang mampu diambil dari temuan penelitian serta pembahasan antara lain:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,275, nilai thitung = 2,175 lebih besar dari pada ttabel = 1,987 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,032 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$. Hal ini, berarti kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan semakin baik, kinerja karyawan juga akan semakin baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Hal tersebut, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,352, nilai thitung = 2,539 lebih besar dari pada ttabel = 1,987 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,013 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,333, nilai thitung = 3,076 lebih besar dari pada ttabel = 1,987 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,003 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$. Hal ini, berarti apabila motivasi semakin baik atau nyaman, kinerja karyawan juga akan semakin baik.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Eastin Ashta Resort Cangu. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai F-hitung sebesar 48,230 sedangkan F-tabel sebesar 2,707 dan nilai sig sebesar 0,000 $> 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eastin Ashta Resort Cangu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Halimatussadiyah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(3).
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. Doctoral Dissertation. Enschede: Udayana University.
- Suranto, & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.



Widyaningtyas, S., Wuryandari, T., & Mukid, M. A. (2016). Pengaruh Marketing MIX terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen Menggunakan Metode Struktural Equation Modelling (SEM).