

The Influence Of Work Discipline, Leadership Style, And Work Motivation On Employee Performance At Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris)

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris)

**Fransiska Sariyani¹, I Wayan Ruspindi Junaedi²,
Gilbert Nainggolan³**

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

Corresponding Author : fransiskasariyani3@gmail.com

Article info

Keywords:

***Work Discipline,
Leadership Style,
Work Motivation,
Employee
Performance.***

Abstract

The purpose of this study is to analyze how work motivation, leadership style, and work discipline affect employees at Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris). The sample in this study was made up of employees at Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated Harris), with a total sample of 46 respondents. The analytical methods used are validity and reliability tests, the classical assumption test, the normality test, the multicollinearity test, the heteroscedasticity test, the partial correlation regression analysis, the multiple correlation analysis, the multiple linear correlation analysis, the determination analysis, the t test, and the F test with the help of the SPSS 25 program for Windows. The results of the analysis show that there is a positive and significant effect partially between work discipline and employee performance, as evidenced by the t-value of 2.637, which is greater than the t-table of 1.681. There is a positive influence and a partial significance between leadership style and employee performance, as evidenced by the obtained t value of 2.770, which is greater than the t table of 1.681. There is a partial positive and significant influence between work discipline and employee performance, as evidenced by the t count obtained at 2.497, which is greater than the t table of 1.681. From these results, it can be seen that there is a simultaneous positive and significant effect of work discipline, leadership style, and motivation on employees at Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris).

Kata kunci:

Disiplin Kerja, Gaya
Kepemimpinan,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris), dengan jumlah sampel penelitian 46 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis korelasi berganda, analisis korelasi linear berganda analisis determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung dimana sebesar 2,637 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,681. Terdapat pengaruh yang positif, dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung didapat sebesar 2,770 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,681. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung didapat sebesar 2,497 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,681. Dari hasil ini, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris).

PENDAHULUAN

Globalisasi sekarang ini, menjadikan persaingan yang semakin tinggi untuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Dengan persaingan yang semakin tinggi menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya dalam menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yaitu seberapa baik seseorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan, Mangkunegara (dalam Saragih 2019:4). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berikut adalah

adalah data penilaian kinerja karyawan tahun 2017 – 2021 di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris)

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan 2017 – 2021

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria			
		Sangat	Baik	Cukup	Buruk
2017	40	15	20	10	3
2018	40	10	20	8	2
2019	40	8	24	8	2
2020	40	10	20	9	1
2021	46	11	10	20	5

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan diatas dapat dijelaskan bahwa hasil kinerja karyawan selama berapa tahun berakhir masih banyaknya kinerja karyawan yang masuk kategori cukup bahkan ada yang masuk kategori buruk. Hal tersebut berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri jika hal tersebut dibiarkan terus berlanjut. Kinerja karyawan mengalami flutuaktif dari tahun ke tahun dengan tingkat terendah pada tahun 2021 sebanyak 20 orang dan buruk 5 orang. Menurutnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, Mangkunegara (dalam Fadri 2017:417).

Tabel 1. 2
Data Absen Januari 2021 - Desember 2021
Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris)

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	1	2	0	1	46
2	Februari	2	2	1	0	46
3	Maret	1	1	3	5	46
4	April	2	1	1	2	46
5	Mei	1	1	1	1	46
6	Juni	1	2	2	2	46
7	Juli	1	1	1	3	46
8	Agustus	2	0	0	5	46
9	September	1	0	0	4	46
10	Oktober	2	2	1	4	46
11	November	1	1	3	2	46
12	Desember	1	1	0	0	46
	Jumlah	16	14	13	29	

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dari bulan januari – desember tahun 2021 dengan jumlah karyawan yang izin sebanyak 16, jumlah karyawan yang sakit sebanyak 14, jumlah karyawan yang absen sebanyak 13 sedangkan karyawan terlambat

masuk kerja sebanyak 29. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris) memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan. Dikarenakan karyawan yang sering izin, sakit, absen, terlambat, masuk kerja, sehingga tidak efektif dalam bekerja dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkurang maka menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat permasalahan di perusahaan yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan yang menandakan tingginya tingkat absensi yang melebihi batas toleransi sehingga mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Dengan data tersebut, maka penulis merumuskan masalah yaitu mengambil data untuk 12 bulan tahun 2021 yaitu bulan Januari – Desember sehingga kinerja perusahaan dapat diketahui selama setahun.

Menurut Abdullah (dalam Rolianah dkk, 2021:91) mengatakan Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, Sutrisno (dalam Surajiyo dkk, 2020:58). Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama – sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, Kartono (dalam Taufiquokhman dkk, 2021:4). Motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

METODE

Berikut adalah metode penelitian yang digunakan oleh peneliti:

1. Lokasi dan objek penelitian
Lokasi dalam penelitian ini adalah Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris), dan objek penelitian yaitu karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris).
2. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel
 - 1) Identifikasi variabel
Penelitian ini menggunakan empat variabel diantaranya variabel independen(X) yaitu disiplin kerja X1, gaya kepemimpinan X2 dan motivasi kerja X3 sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan
 - 2) Definisi operasional variabel.
3. Jenis dan Sumber Data
Jenis data yaitu data primer dan data skunder, dan sumber data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.
4. Metode penentuan populasi dan sampel
Populasi yang digunakan adalah karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta - Bali (Associated Harris), dan sampel yang akan digunakan sampling jenuh.
5. Metode pengumpulan data
Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu: observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

6. Metode analisis

Metode analisis yang digunakan yaitu ada tiga:

- 1) Metode analisis data yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.
- 2) Uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
- 3) Analisis statistik deskriptif yaitu:
 - (1) Analisis korelasi berganda.
 - (2) Analisis korelasi parsial.
 - (3) Analisis regresi linear berganda.
 - (4) Koefisien determinasi (R^2)
 - (5) Uji hipotesis yaitu: uji t-test dan uji f – test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis statistik disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris). Berikut hasil pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.1

Hasil Analisis Statistik Antara Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V.Terikat	V. Bebas	R Parsial	R	R Squire	B	T hitung	Sig.
Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	0,825	0,884	0,781	0,732	2.637	0,012
	Gaya Kepemimpinan	0,848			0,580	2.770	0,010
		0,816			0,492	2.497	0,016
	Motivasi Kerja						
R = 0,884							
R squire = 0,781							
Adjusted R Square = 0,766							
Konstanta =1.627							
Persamaan regresi Y=1.627 + 0,732 + 0,580 + 0,492							
T tabel = (0,05;42) =1,681							
F tabel = (0,05;3;42) = 2,83							
F hitung = 50.060							
Sig. F = 0,000							

Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis variabel disiplin beta sebesar 0,732 dan tingkat signifikan sebesar $0,016 > 0,05$. Artinya, H_1 diterima maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena dengan adanya disiplin kerja bagi karyawan maka akan menambah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi

semua peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Selain berdampak positif kepada karyawan hal ini juga berdampak positif kepada tamu yang menginap, karena jika kinerja karyawan baik maka tamu yang menginap juga merasa nyaman dan mampu menarik perhatian tamu untuk kembali menginap di hotel tersebut. Disiplin kerja sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, Sutrisno (dalam Surajiyo dkk, 2020:58). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cho dan Liu (2017), Caundry et al (2013), pramularso (2017), Muliarta dkk (2014), Febrian dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan memiliki beta sebesar 0,580 dengan tingkat signifikan sebesar $0,010 > 0,05$, artinya H_1 diterima maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris). Hubungan gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik pula, dimana seorang pemimpin harus bisa membimbing, dan berpengaruh bawahan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama – sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, Kartono (dalam Taufiquokhman dkk, 2021:4). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cho dan Liu (2017), Caundry et al (2013), pramularso (2017), Muliarta dkk (2014), Febrian dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi kerja memiliki beta sebesar 0,492 dengan tingkat signifikan sebesar $0,0116 > 0,05$, artinya H_1 diterima maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris). Adanya motivasi kerja yang kuat maka akan mendapatkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus kualitas dari pekerja yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan karena jika motivasi kerja karyawan baik dan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cho dan Liu (2017), Caundry et al (2013), pramularso (2017), Muliarta dkk (2014), Febrian

dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

1) Variabel disiplin kerja yang perlu ditingkatkan pada pernyataan X1.1 yang memiliki nilai mean terendah yakni 4,00 dan dapat pada tabel 4.8. Dengan demikian disarankan untuk pimpinan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan. Misalnya dengan cara memberikan sanksi dan teguran apabila karyawan melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemimpin juga harus berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan, untuk taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Variabel gaya kepemimpinan yang perlu ditingkatkan pada pernyataan X2.4 yang memiliki nilai mean paling terendah yakni 3,87 dan dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dengan demikian disarankan untuk pimpinan di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris), untuk meningkatkan kemampuan pemimpinnya yang lebih baik lagi. Maka dari itu pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan hawahannya, agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan cara komunikasi dengan baik terhadap karyawan, harus memiliki sikap ramah tetapi tetap tegas supaya karyawan tidak segan untuk meminta bantuan, dan memberikan saran.

3) Variabel motivasi kerja yang perlu ditingkatkan terutama pada pernyataan X3.1 yang memiliki nilai mean terendah yakni 3,96 dan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Disarankan untuk manajemen di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris), agar lebih meningkatkan kebutuhan fisiologis terhadap karyawan. Pihak manajemen harus memiliki cara untuk bisa mempertahankan karyawan, misalnya didalam Hotel harus menyediakan makanan dan minuman khusus untuk para karyawan. Karena dengan adanya perusahaan memberikan kebutuhan fisiologis terhadap karyawan maka semangat kerja karyawan akan lebih meningkat.

4) Variabel kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan yaitu pada pernyataan Y1.1 yang memiliki nilai mean terendah yakni 3,74 dan dapat dilihat pada tabel 4.7. Sehingga disarankan untuk pemimpin di Hotel & Residences Riverview Kuta – Bali (Associated Harris), untuk meningkatkan dalam hal memperhatikan kinerja karyawan dengan melihat sejumlah hasil kerja karyawan. Dengan demikian mengukur kualitas hasil kerja karyawan maka pemimpin akan lebih mudah mengetahui kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caundry, (2013). Impact of Employee Relations on Employee Performance in the Hospitality Industry of Pakistan. *Entrepreneurship and Innovation Management. Journal ISSN: 2310 - 0079*.
- Cho, S., Dan Liu, J. (2017). Extrinsic And Intrinsic Motivation On Work Engagement In The Hospitality Industry: Test Of Motivation Crowding Theory. *Tourism And Hospitality Research*, 17(2), 228-241.
- Febrian, Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E Jurnal Manajemen*, Volume 2, No 5 Tahun 2013.
- Muliarta, K. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Volume 5, No 1 Tahun 2015.
- Pramularso, E. Y. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Selatan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta Jurnal Sekretari Manajemen* Volume 1, No 2, September 2017.
- Rolianah, W.S. (2021). Monogrof Perbankan Syariah. *Jawa Timur: Guepedia (The First On – Publisher In Indonesia)*
- Surajiyo, dkk. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 FOR WINDOWS). *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.
- Taufiquokhman, dkk. (2021) Kepemimpinan Transformotif dan Proresif. *Jawa Barat: Adab*.