

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAMOTA****Oleh****Wahyu Haryadi<sup>1)</sup>, Gierda Rizkita<sup>2)</sup>, Nelly Budiarti<sup>3)</sup>**<sup>1,2</sup>Universitas Samawa Sumbawa Besar<sup>3</sup>Universitas PamulangEmail: [1wahyu.haryadi82@gmail.com](mailto:wahyu.haryadi82@gmail.com), [2gierda@gmail.com](mailto:gierda@gmail.com), [3nellybudiarti@gmail.com](mailto:nellybudiarti@gmail.com)**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Samota. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data pada penelitian adalah data primer dan data sekunder. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan Hotel Grand Samota sebanyak 27 orang responden. Jumlah sampel adalah sebanyak 27 sampel. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji T, dan uji R<sup>2</sup> melalui software SPSS versi 16.0 for windows. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $2.117 > 2.063$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05 (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $2,628 > 2,063$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 7,648 dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan****PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja, setiap individu yang telah memasuki dunia kerja akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mengatur sumber daya yang dimiliki memerlukan pengelolaan karyawan. Sumber daya manusia baik terdiri dari karyawan yang mampu bekerja dan memiliki keterampilan yang baik.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga atau perusahaan. Peran sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan maju tidaknya suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber

daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Lembaga atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang ditetapkan, apabila di dalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah dapat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Karena itulah tenaga kerja atau sumber daya manusianya harus mendapatkan perhatian lebih serius dari pihak perusahaan agar terbentuknya sumber daya manusia yang disiplin dalam bekerja.

Proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi



karyawan, sampai tata tertib dan perihal hukum tidak dapat dilepaskan dari manajemen SDM. Semua bagian SDM tersebut memiliki pengelolaan, perencanaan dan implementasi yang sesuai dengan perkembangan situasi yang terjadi.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut (Panjaitan, 2021), disiplin dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan disiplin atau sikap hormat pada seorang karyawan terhadap peraturan yang berlakupada perusahaan tempat ia bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan mengabaikan atau sering melanggar peraturan yang ada, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan menaati peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut, maka karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, dan terwujudnya dari perusahaan. Oleh karena itu, manajer atau pemimpin perusahaan harus efektif dalam kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menurut Rivai merupakan sekelompok ciri yang digunakan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi perusahaan terwujud (Panjaitan, 2021).

Menurut (Panjaitan, 2021) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. (Wahyuddin dalam Panjaitan, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk bergerak dalam mewujudkan tujuan organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan motivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dalam pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Kinerja merupakan suatu tindakan sebagai bentuk nyata dalam mengupayakan hasil dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan atau seseorang (Veryca, 2020). Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruknya kondisi kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tercapainya profit pada perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditilik melalui karakteristik dan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari – hari (Hendra, 2018). Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik dalam perusahaan.

Adapun karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang diberikan oleh atasannya. Suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dari konsumen dan tercapai pulanya target perusahaan yang optimal. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari

penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan garis lurus dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan berguna untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun sekitar(masyarakat).

Perusahaan yang bersaing dalam bisnis pariwisata salah satunya adalah bisnis jasa penginapan. Persaingan dalam eraglobal semakin kompleks, sehingga perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan SDA dan SDM karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan.

Berikut data nama-nama Hotel yang ada di Sumbawa beserta jumlah karyawannya.

**Tabel.1.1**  
**Nama-Nama Hotel Di Kabupaten Sumbawa**

N o	Nama Hotel	Jumlah Karyawan	Jenis Kelas
1	Amanwana Resort	9	Bintang
2	Samawa Sea Side Cottage	41	Bintang
3	Transit Hotel	39	Non Bintang
4	Kencana Beach Hotel	28	Non Bintang
5	Tambora	26	Non Bintang

6	Cendrawasih	13	Non Bintang
7	Parahiyangan	5	Non Bintang
8	Sutan Hotel	3	Non Bintang
9	Garuda Hotel	14	Non Bintang
10	Cirebon	7	Non Bintang
11	Sernu Raya	8	Bintang
12	Dewi	6	Non Bintang
13	Harapan	3	Non Bintang
14	Suci	2	Non Bintang
15	Jayani	2	Non Bintang
16	Samawa Rea	6	Non Bintang
17	Dian	2	Non Bintang
18	99 Balong	8	Non Bintang
19	Pondok Daun Homestay	3	Non Bintang
20	Anda	3	Non Bintang
21	Firdaus Inn	2	Non Bintang



22	Mekar sari	3	Non Bintang
23	Kara	3	Non Bintang
24	Guest House 668 Jaya	6	Non Bintang
25	Tunas	1	Non Bintang
26	Bravo	10	Non Bintang
27	Kaloka airport Hotel	43	Bintang
28	Sumbawa Grand Samawa	17	Non Bintang
29	Grand samota	27	Bintang
30	Bis Homestay	2	Non Bintang
31	Grand Khalifah Guest House	2	Non Bintang
32	Sakura Homestay	10	Non Bintang
33	Bukit Saran Homestay	2	Non Bintang
34	Bale Uma Homestay	2	Non Bintang
35	Bala Kemar	2	Non Bintang
36	Telaga	1	Non Bintang
37	Amory Homestay	5	Non Bintang

38	Agal Homestay	2	Non Bintang
39	Saudara	2	Non Bintang
40	Tarano Jaya	2	Non Bintang
41	Simpang Telu Homestay	2	Non Bintang
42	Davi Homestay	2	Non Bintang
43	Blue Emocean Resort	3	Non Bintang
44	Matajitu Homestay	2	Non Bintang
45	Pondok Moyo Homestay	2	Non Bintang
46	Sunset Moyo Bungalow	2	Non Bintang
47	Meryan Moyo Bungalon	2	Non Bintang
48	Maleo Moyo Seaside Resort	3	Non Bintang
49	Iman Jaya Homestay	2	Non Bintang
50	Aldi Homestay	2	Non Bintang
51	Glodok/Bougenville	-	Non Bintang
52	Lotus Hotel	2	Non Bintang

Sumber: Data Primer

Menurut pengambilan data yang peneliti lakukan di Dinas Pemuda Olahraga dan

Pariwisata bahwa ada sebanyak 52 hotel yang terdapat di Kabupaten Sumbawa. Hotel Grand Samota merupakan salah satu hotel di daerah Sumbawa yang menjadi salah satu hotel dengan tempat yang strategis dan jumlah kamarnya sebanyak 30 kamar. Letaknya memberikan akses yang mudah bagi para tamu menjangkau tempat-tempat pariwisata di daerah Sumbawa besar. Dalam upaya memberikan pelayanan yang baik hotel Grand Samota patut memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada sebagai bagian penting dalam pemberian pelayanan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut informasi dari pihak SDM Hotel Grand Samota, ditemukan bahwa kinerja karyawan Hotel Grand Samota masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hotel Grand Samota.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2003) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki" Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka waktu) Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan.

### Motivasi

Menurut (Edy, 2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu: pertama, Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri. Kedua, kebutuhan Rasa aman (*safety*) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Ketiga, Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja Indikator pada penelitian ini berkaitan dengan fenomena yang terjadi adalah sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, dan peralatan kerja.

### Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Edi, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut pendapat (Sastrohadiwiryono, 2003) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja Menurut (Hasibuan, S.P, 2014) indikator disiplin kerja ada lima yaitu: pertama, Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Kedua, Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan. Ketiga Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Keempat Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang isinya menjelaskan terkait hubungan antar variabel dalam penelitian yang akan dianalisis, melalui pengukuran statistik yang relevan atas data untuk menguji hipotesis (Hardani,2020). Dimana peneliti menggunakan bentuk hubungan sebab akibat (Kausalitas). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Data yang digunakan dari penelitian adalah data kualitatif yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis. Jenis data yaitu data primer yangm diperoleh melalui observasi dan questioner dengan 27 Responden yaitu sejumlah karyawan Hotel Grand Samota.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

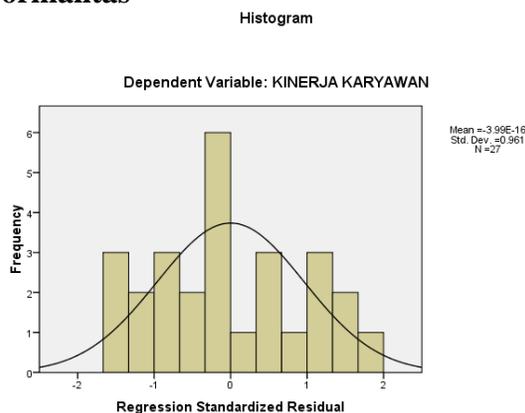
### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu metode untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2016). Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan *Normal Probability Plot*.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 16 *For Windows*, dinyatakan dalam bentuk gambar sebagai berikut :

### Gambar 1. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

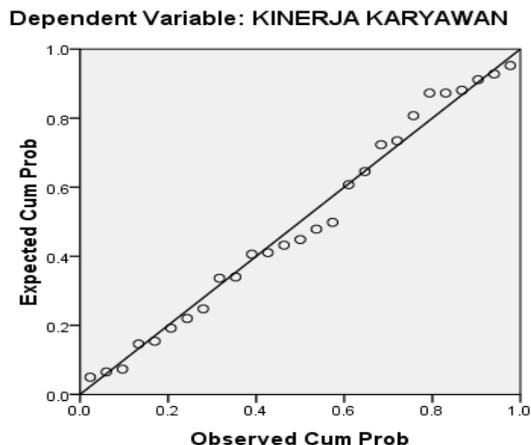


Sumber : Output Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa dengan melihat tampilan grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan

berbentuk simetris, tidak menceng (skewnes) ke kanan atau ke kiri.

**Gambar 2**  
**Grafik Normal Probability Plot Uji Normalitas**



Sumber : Output Olah Data SPSS, 2022

Selain grafik histogram, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *Normal Probability Plot*. Pada grafik *Normal Probability Plot* diatas terlihat titik-titik menyebarkan menghimpit di sekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, 2018 menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan.

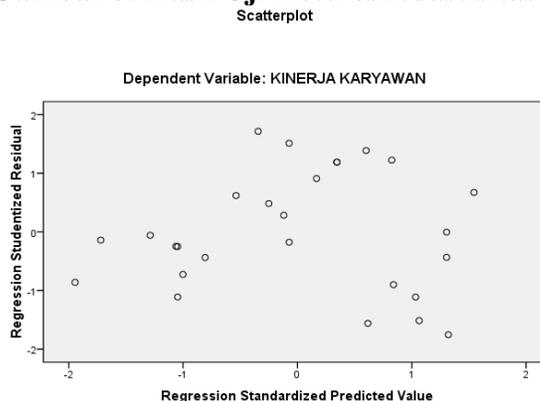
Berdasarkan uji multikolinearitas, maka dapat diketahui nilai Variance Inflation Faktor (VIF) yang dihasilkan yaitu sebesar 1.072 dan nilai tolerance yang dihasilkan adalah sebesar 0.933, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam persamaan regresi, karena nilai Variance

Inflation Faktor (VIF) lebih kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1. Dengan tidak terjadinya multikolinearitas maka persamaan regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, 2018 menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Output Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan gambar 3 diatas, maka dapat diketahui dari grafik Scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebarkan secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independent dengan



satu variabel dependen yang di tampilkan dalam bentuk persamaan regresi Ghozali (2018). Model regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada Hotel Grand Samota terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan aplikasi SPSS 16 For Windows, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.356	8.117		.537	.596
DISIPLIN KERJA	.422	.199	.350	2.117	.045
GAYA KEPEMIMPINAN	.452	.172	.434	2.628	.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Outup Olah Data SPSS, 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas secara sistematis, bentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Loyalitas Karyawan (Y) = 4,356 + 0,422\* (Disiplin Kerja) + 0,452\* (Gaya Kepemimpinan) +e**

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 4,356. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,356.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0,422. Koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja

karyawan (Y). Jika semakin tinggi disiplin kerjanya karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,422.

3. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,452. Koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Jika semakin tinggi gaya kepemimpinan para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,452.

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Grand Samota

Berdasarkan analisis data yang dilakukan variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Grand Samota dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.117 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.063 maka nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih lebih daripada  $t_{tabel}$  ( $2.117 < 2.063$ ) dengan nilai probabilitas sebesar 0.045 lebih kecil dari 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ), maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ . Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian Vercyca (2020) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkasa Beton Batam" yang dimana diketahui bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Samota

Berdasarkan analisis data yang dilakukan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Grand Samota dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.628 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$

sebesar 2.063 maka nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2.628 > 2.063$ ) dengan nilai probabilitas sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05 ( $0.015 < 0.05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepemimpinan yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang diaman melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini senada dengan penelitian Oktavianus Panjaitan (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Dairi”, yang dimana diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Samota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Samota. Kurangnya kinerja karyawan pada Hotel Grand Samota diduga dipengaruhi oleh faktor, diantaranya adalah faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk karyawan dalam bekerja. Instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada Hotel Grand Samota dilihat dari nilai Sig. yaitu  $0.003 < 0.05$ . Dan

nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.648 > 3.40$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,389. Hal ini mengandung arti bahwa besar presentase Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Samota dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian. Dari hasil penelitian tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,356 + 0,422^* (\text{Disiplin Kerja}) + 0,452^* (\text{Gaya Kepemimpinan}) + e$$

Berdasarkan hasil penelitian, ini senada dengan penelitian Oktavianus Panjaitan (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Dairi”, yang dimana diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Samota.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Samota.
3. Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Samota.

### Saran

Bertitik tolak dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Grand Samota, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Hotel Grand Samota

Penelitian ini diharapkan terutama bagi hotel hendaklah mengkaji disiplin



kerja dan gaya kepemimpinan yang dalam hal ini Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi Disiplin karyawan, seperti halnya memperhatikan karyawan dalam hal bekerja seperti, sikap tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, taat terhadap aturan, berdedikasi dengan menyumbangkan pikiran dan tenaga secara ikhlas.

## 2. Bagi Karyawan Hotel Grand Samota

Penelitian ini diharapkan bagi karyawan dalam rangka mendukung tercapainya rencana peluang lebih besar terhadap jumlah kinerja karyawan, maka perlu ditingkatkan lagi semangat serta pemahaman karyawan. Apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka mutu pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga akan semakin meningkat.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian menyadari masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini, baik dari segi jumlah sampel yang hanya diambil pada Hotel Grand Samota serta pembahasan yang hanya berfokus pada disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja yang ada pada Hotel Grand Samota. Penelitian ini dilakukan agar di jadikan pembanding sekaligus pelengkap penelitian ini, dan untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, diperlukan peneliti dengan ruang lingkup yang lebih luas, karena hasil yang diperoleh bisa saja berbeda apabila dilakukan pada daerah lain. Agar penelitian ini lebih baik, penelitain lanjut sebaiknya dilakukan dalam ruang lingkup yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Andriani, Nina. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- [3] Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [4] Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta. Hal 16-103.
- [5] Daulay, R., Kurnia, L., & Maulana, I. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Jurnal Pusat Kewirausahaan Inovasi dan Inkubator Bisnis*. Vol. 1(1). 209-218.
- [6] Eko, Syaiful Febriant. 2021. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim : Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Pimpinan, dan Efektivitas Tim. *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 2 (2). Hal 598-608.
- [7] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [8] \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [9] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [10] Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Ketentuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- [11] Panjaitan, Oktavianus. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Dairi. Sumatera : Universitas Sumatera Utara.



- [12] Rasjid, Abdullah. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas di Sumatra Selatan. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Palembang.
- [13] Safitri, Apriani Rian. 2022. Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- [14] Sekaran, U., & Roger, B (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat Publisher : Jakarta. Edisi 6.
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- [16] \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. hlm. 246-252.
- [17] Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [18] Sutrisno, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang*. [Skripsi]. Pamulang (ID): Universitas Pamulang.
- [19] Suwanto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tanggerang Selatan*. [Skripsi]. Pamulang (ID): Universitas Pamulang.
- [20] Usman, Ani, & Fauzan. 2018. Pengaruh Pemberian Kompres Jahe Merah Terhadap Nyeri Pada Pasien Gout Arthritis di Wilayah kerja Puskesmas Aliyayang Kota Pontianak. Pontianak.
- [21] Veryca, Veryca. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkasa Beton Batam*. Doctoral dissertation, Prodi Manajemen. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/174>.
- [22] Wahyu, Martinus Purnomo. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah. *JMM Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 5(7). Hal 424-437.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN