

Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *front office department* di laguna redang island resort malaysia

Sriayu Dini Lestari¹⁾, Adetiya Prananda Putra²⁾, Jemi Cahya Adi Wijaya³⁾, Ayu Wanda Febrian⁴⁾, Ahmadintya Anggit Hanggraito⁵⁾

Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Politeknik Negeri Banyuwangi
Jl. Raya Jember No.KM13 Banyuwangi Telp/Fax: (0333) 636780

Email: sdinilestari164@gmail.com¹⁾, adit.prananda@gmail.com²⁾, jemi.cahya@poliwangi.ac.id³⁾, ayuwanda@poliwangi.ac.id⁴⁾, ahmadintya.anggithanggraito@poliwangi.ac.id⁵⁾

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *front office department* secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Populasi sebanyak 32 orang dan menggunakan sampel jenuh 32 responden karyawan *front office department*. Data tersebut diolah menggunakan metode regresi linier berganda dengan uji t dan uji f dibantu oleh IBM SPSS29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $2,354 > t$ tabel 2,045. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $15,249 > t$ tabel 2,045. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan nilai f hitung $155,005 > f$ tabel 3,328. Maka penelitian ini menghasilkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan *front office department* di Laguna Redang Island Resort Malaysia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of front office department employees partially or simultaneously. This research uses quantitative methods. Data collection techniques in research use questionnaires. The population was 32 people and a saturated sample of 32 front office department employees was used as a sample. The data was processed using the multiple linear regression method with the t test and f test assisted by IBM SPSS29. The results of this research show that the leadership style variable has a calculated t value of $2,354 > t$ table 2,045. The work discipline variable has a calculated t value of $15,249 > t$ table 2,045. Leadership style and work discipline variables with a calculated f value of $155,005 > f$ table 3,328. So this research produces leadership style and work discipline variables positive significance that have a partial or simultaneous influence on the performance of front office department employees at Laguna Redang Island Resort Malaysia.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Malaysia merupakan sebuah negara persekutuan yang terletak di Asia Tenggara. Menurut Jabatan Penerangan Malaysia dilansir dari *MyGovernment*, Malaysia mempunyai keluasan mencapai 330,534 km² yang terbagi menjadi beberapa negeri salah satunya Negeri Terengganu. Menurut Halim, et al. (2012), “*The seven districts found in the state of Terengganu have been identified to have their own strength in the state’s tourism development, in the context of heritage, culture and natural environment. The Terengganu State Economic Planning Unit or the Unit Perancangan Ekonomi Negeri Terengganu (2008), believe that tourism industry is set to become a major contributor to Terengganu’s gross domestic product and position the industry as the second most important economic sector after the petroleum and gas industry*”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat tujuh kawasan di Negara bagian Terengganu telah diidentifikasi memiliki kekuatan tersendiri dalam pengembangan pariwisata Negara bagian tersebut, dalam konteks warisan, budaya, dan lingkungan alam. Unit Perancangan Ekonomi Negeri Terengganu (2008) percaya bahwa industri pariwisata akan menjadi kontributor utama bagi produk domestik bruto Terengganu dan memposisikan industri tersebut sebagai sektor ekonomi terpenting kedua setelah industri minyak dan gas. Menurut Hamid, et al. (2024), “*Redang Island is one of the beautiful islands in Terengganu. Redang Island is among the best options for tourists who wish for a holiday on a tropical island*”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan

bahwa salah satu pulau yang indah di Terengganu adalah Pulau Redang. Pulau Redang adalah salah satu pilihan terbaik bagi wisatawan yang menginginkan liburan di pulau tropis.

Menurut Tourism Malaysia (dalam Rahman, *et al.*, 2021) “*Redang Island is a paradise for swimming, snorkeling, and scuba diving. Other activities that can be enjoyed include jungle trekking, boating, and canoeing. Remarkably, every dive in this island offers something different to experience, feel and see. The Redang Islands are composed of many other islands, where Redang Island is the main land and the one offer resort and callet facilities*”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa Pulau Redang adalah surga untuk berenang, *snorkeling*, dan *scuba diving*. Kegiatan lain yang dapat dinikmati termasuk *trekking* hutan, berperahu, dan *berkano*. Hebatnya, setiap penyelaman di pulau ini menawarkan sesuatu yang berbeda untuk dialami, dirasakan, dan dilihat. Kepulauan Redang terdiri dari banyak pulau lain, di mana Pulau Redang adalah daratan utama yang menawarkan fasilitas resort. Berdasarkan penelitian Arthur and Mensah (dalam Halim, *et al.* (2012) “*the Terengganu Tourism Department realiseed that astrong tourism industry mis be supported by a good service in hotel and restaurant, and also an international standard oftelecommunication and transportation*”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa Dinas Pariwisata Terengganu menyadari bahwa industri pariwisata yang kuat harus didukung oleh layanan hotel dan restoran yang baik serta telekomunikasi dan transportasi berstandar Internasional. Salah satu resort di Pulau Redang yang menawarkan berbagai aktifitas wisata selain menginap adalah Laguna Redang Island Resort.

Laguna Redang Island Resort merupakan sebuah penginapan yang berlokasi di S-1, Wisma Tenang, Jalan Sultan Sulaiman, 20000 Kuala Terengganu. Menurut Ncik Izuan selaku *Human Resourch Department* (2024), Laguna Redang Island Resort dirancang sebagai interpretasi modern dari arsitektur tradisional Melayu yang berpadu harmonis dengan lingkungan yang menjadikan salah satu resort terindah di Pulau Redang. Menurut Ncik Izuan selaku *Human Resourch Department* (2024), Laguna Redang Island Resort memiliki sebelas *department* yang bertanggung jawab dalam kelancaran operasional diantaranya yaitu *front office department, housekeeping department, food and beverage department, human resource department, ghiftshop department, maintenance department, recreation department, security department, kitchen department, horticulture department, dan head of department*.

Salah satu *department* yang sangat penting dalam menunjang operasional di Laguna Redang Island Resort ialah *front office department*. *Department front office* membagikan pelayanan secara penuh dari saat sebelum tamu menginap, dikala kehadiran tamu, sepanjang tamu tinggal di hotel, serta dikala tamu hendak meninggalkan hotel. *Front office department* menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan. Hal itu disebabkan karena wisatawan yang memasuki hotel yang memberikan kesan pertama dalam hal kualitas pelayanan adalah *front office* (Azizah, 2023). Kemudian fungsi utama dari *front office department* di Laguna Redang Island Resort menurut Mrs.Fenn selaku *front office executive* (2024), menjelaskan bahwa *front office* berfungsi dalam menangani *reservasi check-in, check-out, handling complaint, dan guest request*. Dalam kelancaran operasional *front office department* terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari kinerja yang dapat dilihat melalui hasil pencapaian atau tujuan suatu *department*. Menurut Afandi (2021) terdapat 8 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Makalew, *et al.* (2021) gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat padadiri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Makalew, *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil pra survei yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa terdapat kondisi dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan pengertian kepemimpinan secara teoritis, seperti pemimpin kurang adanya *monitoring* terhadap karyawan dan pemimpin kurang adanya ketegasan serta kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan sehingga mengakibatkan adanya

kinerja karyawan yang kurang baik. Selain faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja.

Menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sinambela, 2016). Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa terjadi pelanggaran disiplin kerja seperti tidak datang tepat waktu, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak menggunakan uniform sesuai peraturan yang ditetapkan.

Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Karyawan Front Office Department

Bulan	Keterlambatan (%)
Mei	59,04 %
Juni	60 %
Juli	59%

Sumber: *Human Resource* Laguna Redang Island Resort, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, data absensi menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan selama 3 bulan. Keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan untuk bekerja tidak jelas. Menurut Bang Alif selaku *staff front office* (2024), menyatakan bahwa karyawan yang disiplin akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mematuhi aturan merupakan suatu tantangan yang harus dapat dilakukan dan dibiasakan sehingga hal tersebut dapat mengurangi potensi konflik dan perselisihan antar karyawan. Berdasarkan pra survei di lapangan tidak terdapat adanya teguran dari pemimpin terkait ketidakdisiplinan ini sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Menurut Makalew *et al.* (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Afandi (2021) 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 perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di *front office department* mengalami penurunan dari segi tugas dan tanggung jawab yang sering tidak terselesaikan dengan baik.

Beberapa tahun terakhir, banyak penelitian yang telah membahas terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Sebagian besar studi hanya berfokus pada pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang lebih spesifik. Misalnya, penelitian yang ditulis oleh Hamarto dan Mutaharah (2019) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, faktor gaji dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak dijelaskan terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Selain itu, penelitian lain yang ditulis oleh Rini dan Candra (2024) lebih menjelaskan pengertian umum pada gaya kepemimpinan, namun tidak menjelaskan secara spesifik terkait jenis-jenis gaya kepemimpinan. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penting peneliti merasa perlu adanya penelitian mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di *front office department* Laguna Redang Island Resort yang bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan harapannya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk jangka panjang perusahaan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Front Office Department di Laguna Redang Island Resort Malaysia”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Laguna Redang Island Resort, Terengganu, yang terletak di S-1 Wisma Tenang Jalan Sultan Sulaiman, 20000 Kuala Terengganu, Malaysia. Laguna Redang Island Resort dirancang sebagai interpretasi modern dari arsitektur tradhisional Melayu yang bepadu harmonis dengan lingkungan yang menjadikan salah-satu resort terindah di Pulau Redang. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2024 hingga Februari 2025.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan yang memiliki 8 indikator menurut (Northouse, 2013) yaitu pengaruh ideal sifat, pengaruh ideal perilaku, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan yang diadaptasi, imbalan kondisional, manajemen dengan pengecualian aktif dan pasif. Variabel yang kedua yaitu disiplin kerja yang memiliki 4 indikator menurut (Sutrisno, 2023) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Variabel yang ketiga yaitu kinerja karyawan yang memiliki 5 indikator menurut (Wirawan, 2012) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner dengan uji instrument validitas dan reliabilitas, serta studi literatur. Teknik informan menggunakan sampling jenuh dari seluruh karyawan front office department berjumlah 32 orang yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penggunaan skala likert pada penelitian ini menggunakan alternative jawaban yang bersumber dari (Sugiyono, 2024) yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	ST	5

Sumber: Sugiyono (2024)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner yang digunakan untuk pengambilan data tersebut valid. Untuk menguji valid tidaknya kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan

tersebut dikatakan valid. Alat bantu yang digunakan untuk analisis data ini ialah program SPSS versi 29 for windows. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 32 maka $df = 32 - 2 = 30$. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel 0,361. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut dapat ditunjukkan hasil pengujian validitas:

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,733	0,361	Valid
2	0,777	0,361	Valid
3	0,848	0,361	Valid
4	0,754	0,361	Valid
5	0,759	0,361	Valid
6	0,710	0,361	Valid
7	0,687	0,361	Valid
8	0,765	0,361	Valid
9	0,822	0,361	Valid
10	0,747	0,361	Valid
11	0,852	0,361	Valid
12	0,820	0,361	Valid
13	0,688	0,361	Valid
14	0,547	0,361	Valid
15	0,825	0,361	Valid
16	0,686	0,361	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* r hitung setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,662	0,361	Valid
2	0,574	0,361	Valid
3	0,879	0,361	Valid
4	0,839	0,361	Valid
5	0,787	0,361	Valid
6	0,678	0,361	Valid

7	0,730	0,361	Valid
8	0,876	0,361	Valid
9	0,843	0,361	Valid
10	0,816	0,361	Valid
11	0,871	0,361	Valid
12	0,721	0,361	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* r hitung setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,610	0,361	Valid
2	0,784	0,361	Valid
3	0,768	0,361	Valid
4	0,752	0,361	Valid
5	0,661	0,361	Valid
6	0,720	0,361	Valid
7	0,627	0,361	Valid
8	0,829	0,361	Valid
9	0,754	0,361	Valid
10	0,512	0,361	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* r hitung setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan kuesioner *reliable* atau tidak dapat menggunakan batasan. Apabila variabel mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,7 maka variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*, dan sebaliknya jika *Cronbach Alpha* < 0,7 maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak *reliable*.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,948	0,7	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,935	0,7	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,7	Reliable

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing dari indikator, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Shapiro Wilk* dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 29 for windows dengan taraf signifikan 0,05.

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Shapiro Wilk	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,209	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja (X2)	0,052	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,149	Berdistribusi Normal

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Shapiro Wilk*, nilai signifikan data variabel gaya kepemimpinan senilai 0,209. Variabel disiplin kerja senilai 0,052 dan variabel kinerja karyawan senilai 0,149. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi normal dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,856	1,168	Bebas Multikolinieritas.
Disiplin Kerja (X2)	0,856	1,168	Bebas Multikolinieritas.

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan diketahui bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah $1,168 < 10$ dan nilai Tolerance Value $0,856 > 0,1$ maka data tersebut bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap maka disebut homoskedastisitas namun jika variasi bernilai berbeda maka disebut dengan heteroskedistisitas.

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,906	Bebas Heteroskedastisitas.
Disiplin Kerja (X2)	0,236	Bebas Heteroskedastisitas.

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel uji heteroskedstisitas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi berganda pada penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji ini dapat dilihat melalui R square diatas 0,05.

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.956 ^a	0.914	0.909

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai dari koefisien korelasi berganda yang dilambangkan R sebesar 0,956. Itu artinya nilai ini berada pada interpretasi sangat kuat. Selanjutnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,909 artinya nilai tersebut lebih dari 0,05. Hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90,9% sementara sisanya 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian yang dilakukan oleh penelitian ini dapat dilihat jika t hitung $> t$ tabel maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Tabel 11. Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Level Of Significance	$\alpha=5\%$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,354	2,045	0,026	0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	15,249	2,045	0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Hasil uji t pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung 2,354 $> t$ tabel 2,045 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan pada variabel disiplin kerja diketahui nilai t hitung 15,249 $> t$ tabel 2,045 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika f hitung $> f$ tabel maka secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Level Of	$\alpha=5\%$	Keterangan
----------	----------	---------	----------	--------------	------------

<i>Significance</i>					
Gaya					
Kepemimpinan	155,005	3,328	0,001	0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja					Signifikan

Sumber: Data olahan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa dengan diketahui nilai f hitung 155,005 > f tabel 3,328 maka variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan *Front Office Department* di Laguna Redang Island Resort

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didapatkan dari nilai t hitung 2,354 > t tabel 2,045 yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Beta sebesar 0,088 yang menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami kenaikan. Hasil penelitian ini di dukung oleh temuan Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Harapan dari pemimpin yang baik bukan hanya yang memerintah, tetapi yang bisa membimbing, mendengar, menginspirasi, dan memberdayakan orang lain agar mencari potensi terbaik mereka. Penelitian ini juga diperkuat oleh (Setyorini dan Syahlani, 2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Jayanti dan Wati, 2019) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya para pemimpin untuk menyadari peran gaya kepemimpinan yang berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan berupaya untuk meningkatkan gaya kepemimpinannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kedua penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang diteliti oleh (Sihaloho, et. al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar” menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika gaya kepemimpinan otoriter meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara umum gaya kepemimpinan otoriter memiliki kelebihan utama dalam proses pengambilan keputusan dikarenakan pemimpin memiliki kontrol penuh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi gaya kepemimpinan yang terjadi di penelitian ini cenderung menerapkan gaya kepemimpinan *laissez faire* yang memiliki perbedaan dengan gaya kepemimpinan otoriter yaitu memberikan kebebasan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pada tahap awal observasi dan wawancara dengan pihak karyawan menunjukkan perbedaan antara temuan awal yang cenderung negatif dengan tanggapan responden yang justru positif. Terdapat adanya keluhan dari beberapa karyawan tentang gaya kepemimpinan seperti pemimpin kurang adanya *monitoring* terhadap karyawan dan pemimpin kurang adanya ketegasan serta kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan sehingga mengakibatkan adanya kinerja karyawan yang kurang baik. Dari sini muncul adanya dugaan awal bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak manajemen menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kinerja karyawan. Sementara itu, hasil

tanggapan responden justru menunjukkan hal yang berbeda seperti sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mereka. Perbedaan ini menunjukkan bahwa asumsi awal tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sesungguhnya, terutama pada perspektif seluruh karyawan sebagai pihak yang mengalami langsung interaksi bersama pemimpin dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dalam rentan waktu antara hasil wawancara hingga pada tahap pengumpulan data, besar kemungkinan terjadi perubahan atau peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan oleh atasan. Perubahan ini bisa melalui masukan dari karyawan ataupun hasil evaluasi internal sehingga hal ini dapat menjelaskan mengapa hasil akhir menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan seperti pemimpin yang dapat memberikan motivasi yang menginspirasi dan membangun manajemen yang sesuai dengan kondisi perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di *front office department*.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Front Office Department* di Laguna Redang Island Resort

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *front office department* dengan nilai t hitung $15,249 > t$ tabel $2,045$ yang berarti H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Beta sebesar $0,773$ yang menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami kenaikan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Selanjutnya diperkuat oleh penelitian yang ditulis oleh (Arianti dan Karmila, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Diperkuat pula dengan penelitian yang ditulis oleh (Ustafia, 2020) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Hamarto dan Mutoharoh (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ketiga penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini terdapat perbedaan temuan awal dan hasil akhir yang menunjukkan adanya temuan terkait disiplin kerja karyawan yang masih rendah seperti tingkat absensi yang tidak teratur, dan kurangnya kepatuhan dalam melaksanakan prosedur kerja. Temuan awal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja yang tidak maksimal seperti cenderung mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Seiring berjalannya waktu dari tahap observasi hingga kepengumpulan data terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja yang disebabkan oleh pemberian *reward* kepada karyawan yang menerapkan sikap disiplin kerja dengan baik. Maka dari itu, hasil akhir menunjukkan bahwa karyawan telah menerapkan perilaku yang lebih tertib dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bukanlah sifat yang bersifat tetap, melainkan dapat dibentuk dan ditingkatkan melalui manajemen yang tepat. Artinya, kondisi disiplin kerja yang awalnya negatif dapat berubah menjadi positif karena adanya pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan *front office department*. Artinya apabila disiplin kerja yang diterapkan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Front Office Department* di Laguna Redang Island Resort

Berdasarkan hasil penelitian nilai f hitung $155,005 > f$ tabel $3,328$ yang berarti H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak maka variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90,9% sementara sisanya 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Afandi (2021) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan 2 faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja akan memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mengikuti aturan yang ditetapkan dan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai ketentuan. 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 perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021).

Pada awal penelitian terdapat temuan yang menunjukkan adanya penilaian negatif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa karyawan melaporkan adanya ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang dianggap tidak selalu berada di tempat kerja dan tidak melakukan pengawasan terhadap karyawan. Selain itu, adanya tingkat disiplin kerja yang rendah menjadi satu permasalahan yang diidentifikasi pada temuan awal. Namun, setelah melakukan analisis lebih lanjut dan melihat adanya perubahan dalam prosedur kerja hasil penelitian menunjukkan perubahan yang signifikan. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, serta peningkatan disiplin kerja melalui sistem pemberian *reward* dapat berkontribusi pada perbaikan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang ditulis Hamarto dan Mutaharoh (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dagsap Endura Eatore kantor Cabang Jakarta Selatan” menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan didukung dengan disiplin kerja yang terstruktur maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di *front office department*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *front office department* di Laguna Redang Island Resort Malaysia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Hasil analisis dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $2,354 > t$ tabel $2,045$ menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *front office department* di Laguna Redang Island Resort Malaysia. Hasil analisis dari variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $15,249 > t$ tabel $2,045$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *front office department* di Laguna Redang Island Resort Malaysia. Hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan nilai f hitung $155,005 > f$ tabel $3,328$ maka variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *front office department* di Laguna Redang Island Resort Malaysia.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terkait dalam menyelesaikan penelitian ini. Kepada seluruh karyawan front office department di Laguna Redang Island Resort Malaysia atas partisipasinya dalam mengisi kuesioner dan membantu penulis dalam mengumpulkan data. Penulis juga mengucapkan terimakasih terhadap dosen pembimbing yang telah mengarahkan penyusunan laporan ini. Ucapan terimakasih kepada Universitas Udayana atas kesempatannya dalam menyediakan dan memfasilitasi untuk submit jurnal. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada orang tua, keluarga, atas dorongan dan semangatnya dalam menyelesaikan penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2)*. Pekanbaru: Zanafa Publising.
- Arianti, N. D., dan Karmila. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Kepala Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*. 1(1):4-10.
- Azizah, N. 2023. Peran *Department Front Office* Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Vouk Hotel Suites Penang Malaysia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 9(24) : 497-505.
- Halim, Dr.M.A.S.A., Zakaria, Dr.Z., Hasnan, M.T., and Muda, S. 2012. The Direction of Terengganu Tourism Industry in Sustaining Business Growth: A Conceptual Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2(4) : 250-263.
- Hamarto, W., dan Mutoharoh, I. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics & Business*. 8(1):89-97.
- Hamid, A.H.A., Aziz, Y.A., Abdullah, N.H., Hanafiah, M.H., and Rahman, A.A., 2024. Tourism development impact in redang island, malaysia: a stakeholder's view. *International Journal of Business and Society*. 25 (2) : 613-638.
- [LRIR] Laguna Redang Island Reosrt Malaysia. 2024. How About Laguna Redang Island Resort Malaysia. Pulau Redang, LRIR.
- Makalew, T.M.L., Tamengkel, L.F., dan Punuindoong, A.Y. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*. 2(5) :428-432.
- [MyGovernment] Gerbang Resmi Kerajaan Malaysia. 2024. Jabatan Penerangan Malaysia. Perkhidmatan Digital tentang Lokasi Maklumat Malaysia, MyGovernment Malaysia.
- Northouse, P.G. 2013. *Leadership: Theory and Practice*. (6th ed). (Cahayani, Dr.A, Penerjemah), Jakarta: Indeks
- Rahman, N.A.F.W.Ab., Mohamed, M., Sulon, F., Rosnon, M.R., and Hashim, A.J.C.M. 2021. Redang Island in the Eyes of International Tourist. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 11(3), 522-531
- Setyorini, D. dan Syahlani, A. 2024. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. *Journal Of Social Science Reseach*. 4(4):2032-2040.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihaloho, E.A., Girsang, R.M., dan Damanik, D., 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar. *Jurnal Ekonomika* 45.11(2):47-66.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif (3^{ed})* Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Terengganu State Economic Planning. 2008. Annual Report. Kuala Terengganu.
Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.