

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL MATAHARI TERBIT BALI TANJUNG
BENOA-NUSA DUA**

**Gede Prawira Utama Putra¹
Made Subudi²**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: Antoniushadiw@yahoo.com / telp: +6285738781943
Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research were done, in order to determined the effect of the work discipline, leadership styles, and work motivation to the employee performance either simultant or partial, to determine the most dominant variable that influenced the employee performance in Hotel Matahari Terbit Bali. The technique that used is factor analysis and multiple regression analysis. The result of the analysis showed that the variables of the work discipline, leadership styles, and work motivation has a significant communication simultan and also partial on the employee performance. The leadership styles variable, became the most dominant variable that affected the employee performance because based on the analysis calculation the *Standardized Coefficients Beta* has the greatest value.

Keywords: work discipline, leadership styles, and work motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pariwisata dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Salah satu perusahaan pariwisata di Bali yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya adalah Hotel Matahari Terbit Bali. Hotel ini merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan.

Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Murni (2007), baik buruknya kondisi kinerja perusahaan mempengaruhi tercapainya keuntungan perusahaan. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan

dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan

kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2000:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut.

- 1) Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali ?
- 2) Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali ?
- 3) Diantara variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali.

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu.

- 1) Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali.
- 2) Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (positivism) yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian ini adalah di Hotel Matahari Terbit Bali yang terletak di Jalan Pratama Tanjung Benoa Nusa Dua, Bali. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarikan kepada responden dan data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6.

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin Kerja	0,298	0,064	0,298	4,681	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,418	0,061	0,418	6,802	0,000
Motivasi Kerja	0,332	0,060	0,332	5,545	0,000
Constanta	= 1,31E-0,15				
R	= 0,916				
R Square	= 0,839				
Adjusted RSquare	= 0,834				
F _{hitung}	= 149,712				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data Diolah, 2012

Persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = -1,31E-0,15 + 0,298 X_1 + 0,418 X_2 + 0,332 X_3$$

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,298, yang artinya jika karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,418, yang artinya jika gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Variabel motivasi kerja (X_3) yang juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,332, yang artinya jika karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

3) Uji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 149,712$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,72$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,839, menunjukkan bahwa sebesar 83,9 persen variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 16,1 persen dipengaruhi variabel lain di luar model yang mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali.

4) Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Amran (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil uji menyatakan variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,98$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,069$. Maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi. Karena seorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Purnomo (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil uji menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,080$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,028$. Maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Wahyudin dan Djumino (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

5) Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,298, variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,418 dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,332. Jadi dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bila dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Secara simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali signifikan dengan kontribusi sebesar 83,9 persen sedangkan sisanya 16,1 persen dipengaruhi variabel lain di luar model.
- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Itu artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti pentingnya disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin serta pemberian

motivasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja yg rendah, gaya kepemimpinan yang buruk dari pimpinan serta motivasi kerja yg buruk dari karyawan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

- 3) Variabel gaya kepemimpinan (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

- 1) Seorang pemimpin sebaiknya mau mendengarkan keluhan-keluhan dari karyawannya karena dilihat dari deskripsi variabel nilai dari indikator perilaku instruksi nilainya paling rendah. Jika seorang pemimpin tidak mau mendengarkan keluhan-keluhan dari karyawannya maka akan berdampak buruk kedepannya bagi karyawan itu sendiri, misalnya banyak karyawan yang melanggar aturan-aturan perusahaan seperti absen, dan tidak mau mendengarkan perintah atasan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.
- 2) Pihak manajemen Hotel Matahari Terbit Bali hendaknya melakukan pengawasannya terhadap tugas yang diberikan dan dibebankan kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan perusahaan.
- 3) Pihak manajemen agar lebih memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena dilihat dari deskripsi variabel, indikator penghargaan nilainya paling rendah. Sebaiknya pihak manajemen

memberikan semacam penghargaan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan yang berprestasi terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Amran, 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2): h: 2397-2413.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 10(2): h: 124-135.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2): h: 561-569.
- Murni, Nur Indah Hayati Lestari. 2007. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*. h: 74-90.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutan Dan Pperkebunan Kabupaten Jepara. Dalam *Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*. h: 1-11.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shadare, Oluseyi .A and Hammed, T. Ayo. 2009. “Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees’ Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria”. *European Journal of Economics*. 1(16): pp: 8-17.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta
- Thoha, Mitfah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Wahyuddin, M. dan Djumino. 2007. Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 1(3): h: 1-19.

Zesbendri dan Anik Ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): h: 11-19.