

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PANDAWA ALL SUITE HOTEL UMALAS, BADUNG

Kade Pande Dimas Prastya<sup>1\*</sup>  
I Made Sunata<sup>2</sup>

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung – Bali<sup>1,2</sup>

\*email: pandedimas87@gmail.com

### *Abstract*

*Work discipline is the first aspect that affects the performance of an employee. Work discipline is an attitude of respect, respect, obedience, and obedience to the applicable regulations, both written and unwritten. Discipline of an employee is very vital, discipline is needed so that all activities that are being and will be carried out run according to the mechanism determined by the company, so that employees will not take actions that can harm the company. The problem raised in this study is whether leadership style (X1) affects employee work discipline (Y) Pandawa All Suite Hotel, whether motivation (X2) affects employee work discipline (Y) Pandawa All Suite Hotel, and which independent variables are more dominant influence on the work discipline of Pandawa All Suite Hotel employees. The population in this study amounted to 50 people. This study uses the entire population as a sample. The data analysis technique used is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and t-test analysis. The results of the analysis show that the regression model is  $Y = -2.623 + 0.064X1 + 0.597X2$ . The conclusion obtained is that leadership style (X1) has a positive influence on employee work discipline (Y) at Pandawa All Suite Hotel Umalas. Motivation (X2) has a positive influence on employee work discipline (Y) at Pandawa All Suite Hotel Umalas. Motivation (X2) has a more dominant effect on employee work discipline (Y) at Pandawa All Suite Hotel Umalas with a standardized beta coefficient value of (0.958).*

*Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Work Discipline*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang

baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Banyak cara yang bisa

dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan psikologis dari luar agar mereka mau melaksanakan sesuatu.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dalam membangun kinerja karyawan, maka pemimpin harus memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku karyawan termasuk kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan aspek pertama yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. 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 konsekuensi dalam suatu tindakan yang diambil. Kedisiplinan seorang karyawan adalah suatu yang sangat vital, disiplin diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai

mekanisme yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pandawa All Suite Hotel merupakan salah satu hotel yang berdiri di daerah Umalas, hotel ini merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan untuk wisatawan. Dalam masa pandemi *covid-19* seperti sekarang ini jumlah wisatawan yang berkunjung terbilang sedikit, terlebih lagi beberapa Negara memberlakukan sistem *lockdown*.

Sejak bulan April 2020 penurunan jumlah wisatawan yang berkunjung mulai terasa, hal ini membuat perusahaan harus mengambil keputusan guna menstabilkan keuangan perusahaan. Pengurangan jam kerja karyawan merupakan keputusan yang dilakukan, jam kerja karyawan yang mulanya 6 kali seminggu sekarang berkurang menjadi 2-4 kali seminggu, hal ini berdampak terhadap gaji karyawan yang hanya dihitung berdasarkan jumlah hari kerja karyawan perbulannya. Hal ini memang berdampak besar terhadap perekonomian karyawan, tetapi hal ini dilakukan demi kebaikan bersama, karena tidak ada karyawan yang dirumahkan/PHK.

Kedisiplinan merupakan modal awal yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari kehadiran dan ketaatan karyawan terhadap jam kerja.

**TABEL 1.2.**  
**PRESENTASE TINGKAT ABSENSI KARYAWAN**  
**PANDAWA ALL SUITE HOTEL UMALAS TAHUN 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hadir (Hari)	Presentase Absensi (%)
A	B	C	D (B x C)	E	F (D - E)	G (E/D x 100%)
Januari	50	25	1250	8	1242	0.64%
Februari	50	23	1150	5	1145	0.43%
Maret	50	26	1300	7	1293	0.54%
April	50	24	1200	8	1192	0.67%
Mei	50	18	900	3	897	0.33%
Juni	50	13	650	4	646	0.62%
Juli	50	12	600	2	598	0.33%
Agustus	50	13	650	2	648	0.31%
September	50	13	650	5	645	0.77%
Oktober	50	12	600	3	597	0.50%
November	50	14	700	4	696	0.57%
Desember	50	17	850	2	848	0.24%
<b>Jumlah</b>	600	210	10500	53	10447	5.95%
<b>Rata - rata</b>	50	17.50	875.00	4.42	871	0.50%

**Sumber: Pandawa All Suite Hotel Umalas, 2020.**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan Pandawa All Suite Hotel Umalas dari bulan Januari sampai Desember 2020 setiap bulannya berbeda – beda. Rata – rata persentase absensi karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas 2020 adalah 0,50%. Persentase absensi terbesar terjadi pada bulan September sebesar 0,77% dan persentase absensi terendah terjadi pada bulan Desember sebesar 0,24%.

Di Pandawa All Suite, kedisiplinan karyawannya terhadap jam kedatangan kerja masih kurang karena terlihat beberapa karyawan

terlihat sering datang terlambat. Hal seperti ini seharusnya menjadi perhatian pemimpin untuk mengambil suatu tindakan dalam upaya menekan terjadinya pelanggaran kedisiplinan. Namun, pelanggaran kedisiplinan ini tidak mendapat respon dari pimpinan, karena tidak adanya tindak tegas dari seorang pemimpin untuk melakukan pemanggilan atau memberi peringatan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut. Kebiasaan seperti ini akan berdampak besar untuk perusahaan kedepannya, karena hal ini dapat menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pandawa All Suite Hotel?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pandawa All Suite Hotel?
3. Variable bebas manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja karyawan Pandawa All Suite Hotel?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Griffin dan Ebert (1999) ialah suatu proses medisiplin kerja orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain perilaku kepemimpinan itu ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain atau karyawannya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun organisasi (Wijono, Sutarto, 2018).

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan

sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Thoha (2010), Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun indikator untuk gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Amar (2013) meliputi:

1. Saling menghargai pendapat
2. Mengembangkan inisiatif
3. Melakukan kejasama teamwork
4. Menjalin hubungan yang sportif
5. Mengembangkan karir
6. Senang menerima saran
7. Selalu membuat bawahannya sukses
8. Memberikan kebebasan

### **Pengertian Motivasi**

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan motivasi adalah proses mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) adalah suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Siagian (2008) mengemukakan motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya maka dengan pengertian tersebut bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Finansial
  - a) Gaji dan Upah
  - a. Pembagian Laba
  - b. Pemeliharaan Kesehatan

- c. Rekreasi
- d. Jaminan Hari Tua
2. Motivasi Non Finansial
  - a. Tempat Kerja
  - b. Jam Kerja
  - c. Jaminan Kerja
  - d. Promosi
  - e. Penghargaan atas Prestasi
  - f. Pelatihan
  - g. Lingkungan Kerja
  - h. Sikap Pimpinan

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam rangka melaksanakan ketertiban dan kelancaran tugas pegawai diperlukan suatu pengaturan dan disiplin. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009) bahwa disiplin harus dijunjung tinggi dalam organisasi perusahaan, karena tanpa didukung disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap aturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperguruan.

#### **Kajian Empiris**

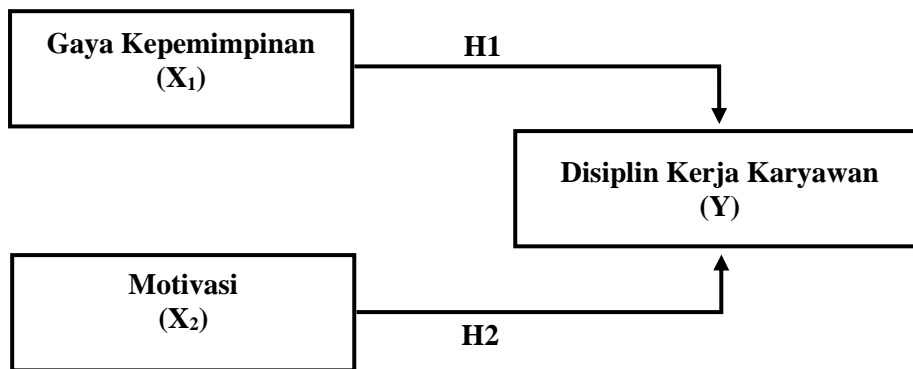
Penelitian yang dilakukan Aditya Jatari dari STIA Bina Banua Banjarmasin tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi dan

Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru. Berdasarkan penelitian tersebut memperoleh kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru.

Penelitian yang dilakukan Mulyanto dan Lenny C. Nagaswari dari Politeknik Negeri Jakarta tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Jakarta, Depok, Jawa Barat. Penelitian ini menunjukkan hasil analisis  $Y = -1,897 + 0,604X_1 + 0,188X_2 + 0,155X_3$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif sebesar 0,604 terhadap disiplin kerja karyawan kontrak pada Politeknik Negeri Jakarta, Depok, Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan Sita Auliya Permata dari Universitas Udayana tahun 2016 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,387. Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Disnakertrans Bali.

### Kerangka Konseptual



**GAMBAR 2**  
**Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teoritis yang telah dikemukakan serta kajian empiris maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel.

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan aplikasinya secara operasional pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitik beratkan pada pengujian hipotesis dan menggunakan data terukur hingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu

penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variable atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan berapa besarnya apabila terdapat hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut (Fraenkel dan Wallen, 2008).

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan Pandawa All Suite Hotel untuk memperoleh informasi yang diperlukan seperti informasi fasilitas perusahaan, informasi jam kerja karyawan.
2. Kuesioner yaitu alat pengumpulan data yang berbentuk pertanyaan dan pernyataan yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur, yaitu pertanyaan yang diajukan kepada responden disertai dengan pilihan jawaban sehingga responden hanya

memilih jawaban yang tersedia. Bobot nilai yang digunakan pada penelitian ini di sesuaikan dengan skala Likert lima tingkat yaitu:

ST = Sangat Tidak Setuju  
= bobot nilai 1

TS = Tidak Setuju  
= bobot nilai 2

CS = Cukup Setuju  
= bobot nilai 3

S = Setuju  
= bobot nilai 4

SS = Sangat Setuju  
= bobot nilai 5

3. Dokumentasi yaitu mencari data-data dengan mencatat dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang dimiliki oleh perusahaan, seperti halnya dokumen-dokumen yang ada di Pandawa All Suite Hotel Umaalas. Dokumen yang berkaitan erat dengan masalah penelitian terutama tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, job description, dan jumlah karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pandawa All Suite Hotel Umaalas yang berjumlah 50 orang.

Menurut Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa “apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel, tetapi bila lebih dari 100, maka jumlah yang diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% atau lebih dari total populasi. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga disebut penelitian sensus.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umaalas, Badung dengan menggunakan bantuan program *Statistik Package for Social Science (SPSS)*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis regresi linear berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) pada disiplin kerja karyawan (Y) di Pandawa All Suite Hotel Umaalas. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

**TABEL 4.8**  
**HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized d		Standardize		Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	order 1	Part
1 (Constant)	-2.623	1.039		-2.524	.015		
X1 (Gaya Kepemimpinan)	.064	.026	.098	2.454	.018	.085	.337
X2 (Motivasi)	.597	.025	.958	23.977	.000	.957	.961

a. Dependent Variable: Y (Disiplin Kerja Karyawan)

R<sup>2</sup> = 0,925

Konstanta = -2,623

T<sub>tabel</sub> (0,05 : 47 ) = 1,677

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.8, maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,623 + 0,064X_1 + 0,597X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar -2,623 mengandung arti jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi bernilai 0 (nol), maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor lain sebesar -2,623. Konstanta negatif dalam persamaan model regresi tidak menjadi masalah selama model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka nilai konstanta diatas tidak perlu diinterpretasikan.
2.  $\beta_1 = 0,064$ ; berarti, variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dan jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,064.

3.  $\beta_2 = 0,597$ ; berarti variable motivasi memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dan jika variabel motivasi (X2) meningkat, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,597.

**Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung.**

Hasil uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) pada disiplin kerja karyawan (Y) pada Tabel 4.9 menunjukkan tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,064 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hasil ini menerima hipotesis H<sub>1</sub> yang menyatakan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa,



jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka disiplin kerja karyawan juga baik.

### **Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung.**

Hasil uji hipotesis motivasi (X2) pada disiplin kerja karyawan (Y) pada Tabel 4.9 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,597 menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hasil ini menerima hipotesis H<sub>2</sub> yang menyatakan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka disiplin kerja karyawan juga baik.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang lebih dominan dalam meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung.**

Variabel yang berpengaruh lebih dominan dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung dapat dilihat dilihat pada Tabel 4.8. Hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.8 menunjukkan hasil koefisien beta dari masing-masing variabel yaitu, gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,098 dan motivasi (X2) sebesar 0,958. Dari hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja

karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung adalah motivasi (X2). Hal ini karena nilai koefisien beta dari motivasi (X2) sebesar 0,958 lebih besar dari gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,098.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta *unstandardized* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,064 dan nilai (sig.) t sebesar 0,015.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta *unstandardized* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,597 dan nilai (sig.) t sebesar 0,000.
3. Motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja karyawan Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta *standardized* variabel motivasi (0,958) lebih besar daripada nilai koefisien beta *standardized* variabel gaya kepemimpinan (0,098).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebaiknya pemimpin bertindak tegas

terhadap karyawan yang bertindak melanggar peraturan perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dan dapat membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan

2. Motivasi dinyatakan berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan demikian meningkatkan motivasi perusahaan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tentunya akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditemukan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amar, Rafli, dkk. 2013. *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Dana, I Made Sucita. 2019. *Komunikasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Aston Cangu Beach Resort Hotel*. Skripsi. Universitas Triatma Mulya. Badung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jatari, Aditya. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Permasyarakatan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen STIA Bina Banua*. Vol. 4 Nomor 1. Januari 2020. Hal. 139-172.
- Mulyadi, Deddi. dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mulyanto dan Nagaswari, Lenny C. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Jakarta, Depok Jawa Barat. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*. Vol. 7 Nomor 1. Juni 2020. Hal. 1277-1284.
- Permata, Sita Auliya. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 Nomor 5. Mei 2017. Hal. 2280-2307.
- Robbins, Stephen P & Judge Timothy A. 2013. *Organisasi Behavior*. Edition 15. Pearson Education. New Jersey.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Binapura Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Cetakan kesembilan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wijono, Sutarto. 2018.  
*Kepemimpinan dalam  
Perspektif Organisasi.*  
Jakarta. Prenadamedia Group.