

Submitted 30 Mei 2022
Accepted 30 Juni 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FRONT OFFICE DEPARTMENT DI PADMA RESORT LEGIAN

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FRONT OFFICE DEPARTMENT AT PADMA RESORT LEGIAN

Ni Putu Feby Krisma Dewi

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis
Internasional

febykrismadewi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian secara simultan dan parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan front office Padma Resort Legian dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai uji F didapatkan dari $F_{hitung} = 24,392$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. (2) adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,906$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. (3) adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,337$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at the front office department at Padma Resort Legian simultaneously and partially. The population in this study were all front office employees at Padma Resort Legian and the sample in this study was 40 employees. Sampling using simple random sampling technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, and T test. $F_{count} = 24,392$ with a significance value of $0.00 <$

0.05. (2) *there is a significant influence of leadership on employee performance, where the value of tcount = 6.906 with a significance value of $0.00 < 0.05$. (3) there is a significant effect of work discipline on employee performance, where the value of tcount = 2,337 with a significance value of $0.025 < 0.05$.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Menurut Sedangkan menurut Sutrisno (2016), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Dalam organisasi, tantangan utama yang dihadapi pada masa sekarang dan masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi khususnya dalam bidang bisnis perhotelan, maka dalam perusahaan diharuskan mempunyai sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan (Sutrisno, 2016). Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Ariana, 2013).

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan bagian penting agar tercapainya tujuan dan cita-cita dari suatu perusahaan atau hotel. Menurut Rivai (2017) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, suatu perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Pada suatu hotel penerapan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat berperan penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau hotel. Menurut Kasmir (2016), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang diberikan oleh hotel, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Adapun faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan yang dimiliki atasannya dan disiplin kerja karyawannya.

Padma Resort Legian adalah salah satu hotel deluxe berbintang lima yang bergerak di bidang pelayanan jasa akomodasi yang menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas penunjang lainnya. Padma Resort Legian berlokasi di Jl. Padma No.1 Legian, Kuta, Bali. Padma Resort Legian memiliki keindahan panorama pantai yang menjadi daya tarik bagi wisatawan lokal maupun mancanegara. Serta adapun tujuan yang dimiliki yaitu dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan menciptakan pengalaman yang berkesan bagi konsumen yang menginap maupun yang hanya berkunjung di Padma Resort Legian. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik agar mendapatkan hasil yang baik.

Adapun permasalahan tersebut pada kinerja karyawan yang kurang teliti dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Beberapa karyawan masih bermalasan-malasan pada saat jam kerja, sehingga terdapat beberapa pekerjaan menjadi tertunda. Belum optimalnya kinerja juga dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat. Keterlambatan karyawan tersebut tidak menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Sistem tersebut antara lain pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan.

Sikap kepemimpinan yang diterapkan pada front office department di Padma Resort Legian juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurang profesionalnya sikap kepemimpinan yang dimiliki pemimpin saat menjalankan tugasnya serta kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan sehingga karyawan tersebut dapat mengulangi kesalahan yang sama dan tidak disiplin. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian, bagaimanakah

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian, dan bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian, untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian, dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian sebesar 56,9%. Hal ini berarti peningkatan pada kepemimpinan dan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berikut ini contoh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2012) meneliti mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengambilan sampel dengan teknik proporsional area random sampling diperoleh sampel 89 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini meneliti kepemimpinan dan motivasi sedangkan penelitian sekarang meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja. Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah teknik pengambilan datanya menggunakan kuesioner.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Madyaningsih (2020) meneliti mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention Cabang Kota Semarang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa riset penelitian karyawan hotel sebagai acuan ataupun saran agar hotel tersebut semakin bertambah baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan. Penelitian ini mengambil data sampel sebanyak 150 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, dan dianalisa menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,328, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan sebesar 0,203, dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,507. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah lokasi penelitian dan jumlah sample penelitian. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti mengenai kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wirakusuma (2019) meneliti mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Taum Resort Bali". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t.

Hasil dari penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 53,1%. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah seluruh informasi yang dikumpulkan dari lapangan yang dinyatakan dalam bentuk angka atau diangkakan. Data kuantitatif dari penelitian ini adalah skor kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang disebarkan kepada responden. Populasi menurut Sugiyono (2015) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Hotel Padma Resort Legian. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden diambil keseluruhannya. Sumber data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder.

Menurut Pantiyasa (2019) data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya dicatat, diamati pertama kalinya kemudian diolah untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Data primer dalam penelitian kali ini diperoleh dari penyebaran

kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja kepada responden departemen front office di Padma Resort Legian.

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa informasi mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini guna mendukung kesempurnaan dalam menjawab rumusan masalah yang diteliti adalah kuesioner, menurut Sugiyono (2015) kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diserahkan kepada responden untuk dijawab secara bebas tanpa ada pengaruh dari peneliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Penggunaan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dimana alternatif jawaban disediakan terdiri dari lima pilihan. Selain melalui kuesioner, teknik pengumpulan data selanjutnya yaitu dengan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2017) dokumentasi yaitu catatan peristiwa yang sudah diteliti. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental bagi seseorang.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Selanjutnya analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016), merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Terakhir, menggunakan uji hipotesis yang dibagi menjadi 2 yaitu uji F dan uji T, dimana uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel berikut dan uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
Jumlah	40	100

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan yaitu sebesar 52,5% (21 orang). Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan mengutamakan karyawan laki-laki dalam memberikan pelayanan kepada tamu karena kinerja laki-laki lebih multitasking dalam segala hal dibandingkan dengan karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1.2 karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase
26-35 Th	24	60
35-45 Th	7	17,5
>45 Th	9	22,5
Jumlah	40	100

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat umur karyawan yang bekerja di Padma Resort Legian sebagian besar berumur 26-35 tahun, hal tersebut karena karyawan yang berumur 26-35 tahun merupakan usia produktif bagi seorang karyawan sehingga memiliki produktifitas yang tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	33	82,5
Sarjana	7	17,5
Jumlah	40	100

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat pendidikan karyawan Padma Resort Legian merupakan cenderung lebih banyak lulusan diploma dibandingkan dengan lulusan sarjana, dimana lulusan diploma dianggap lebih siap menghadapi dunia kerja karena ketika pendidikan lulusan diploma lebih banyak melakukan praktek dibandingkan dengan lulusan sarjana. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan lulusan diploma diharapkan mampu untuk memberikan pelayanan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kepemimpinan yang dibentuk oleh 13 pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 1.4

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.	Item	Koefisien korelasi	Sig	Keterangan
1	P1	0,964	0,00	Valid
2	P2	0,964	0,00	Valid
3	P3	0,852	0,00	Valid
4	P4	0,627	0,00	Valid
5	P5	0,488	0,00	Valid
6	P6	0,745	0,00	Valid
7	P7	0,663	0,00	Valid
8	P8	0,742	0,00	Valid
9	P9	0,885	0,00	Valid
10	P10	0,741	0,00	Valid
11	P11	0,857	0,00	Valid
12	P12	0,951	0,00	Valid
13	P13	0,964	0,00	Valid

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepemimpinan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dan nilai sig < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel disiplin kerja yang dibentuk oleh 9 pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 1.5

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Item	Koefisien korelasi	Sig	Keterangan
1	P14	0,963	0,00	Valid
2	P15	0,826	0,00	Valid
3	P16	0,831	0,00	Valid
4	P17	0,707	0,00	Valid
5	P18	0,679	0,00	Valid
6	P19	0,521	0,00	Valid
7	P20	0,782	0,00	Valid
8	P21	0,826	0,00	Valid
9	P22	0,834	0,00	Valid

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dan nilai sig < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibentuk oleh 10 pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 1.6

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	Koefisien korelasi	Sig	Keterangan
1	P23	0,393	0,00	Valid
2	P24	0,479	0,00	Valid
3	P25	0,769	0,00	Valid
4	P26	0,632	0,00	Valid
5	P27	0,560	0,00	Valid
6	P28	0,684	0,00	Valid
7	P29	0,478	0,00	Valid
8	P30	0,620	0,00	Valid
9	P31	0,525	0,00	Valid
10	P32	0,375	0,02	Valid

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dan nilai sig < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,951	Reliabel
Disiplin kerja	0,908	Reliabel
Kinerja	0,759	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.7 nilai cronbach alpha pada variabel kepemimpinan sebesar 0,951, disiplin kerja sebesar 0,923 sebesar 0,908 dan kinerja sebesar 0,759 lebih besar dari 0,60 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,057	3,434		5,550	,000
	X1	,261	,038	,760	6,906	,000
	X2	,165	,070	,257	2,337	,025

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 19,057 + 0,261X_1 + 0,165X_2$ Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu: $a = 19,057$ berarti apabila kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 19,057 $b_1 = 0,261$ berarti apabila kepemimpinan (X1) dinaikkan satu satuan (1) dan variabel disiplin kerja (X2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) meningkat. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. $b_2 = 0,165$ berarti apabila variabel disiplin kerja (X2) dinaikkan satu satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Uji F

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Adapun ketentuan pengujiannya yaitu menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang, $k-1 = 3-1 = 2$ dan derajat penyebut $n-k = 40-3 = 37$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3,2$.

Tabel 1.9 Hasil Perhitungan Uji F

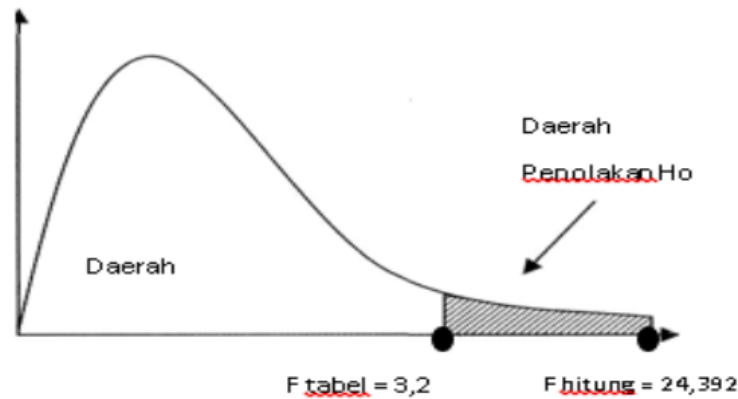
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,434	2	97,217	24,392	,000 ^a
	Residual	147,466	37	3,986		
	Total	341,900	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Diperoleh nilai F hitung sebesar 24,392 Kriteria pengujian yang digunakan yaitu jika F hitung > F tabel (3,2) maka Ho ditolak berarti signifikan. Jika F hitung < F tabel (3,2) maka Ho diterima berarti signifikan.



Gambar 1.1 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F

Sesuai hasil perhitungan dan Gambar 1.1 diperoleh $F_{hitung} = 24,392$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,2$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

7. Uji

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun formulasi hipotesisnya yaitu $H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan $H_a : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

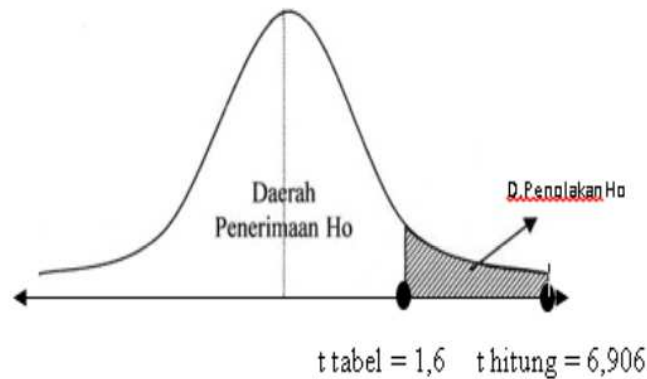
Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5% dan df (degrees of freedom = derajat bebas) = $n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 36)$. Pada Tabel t besarnya $t(5\%, 36)$ adalah 1,6.

Tabel 1.10 Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients^a

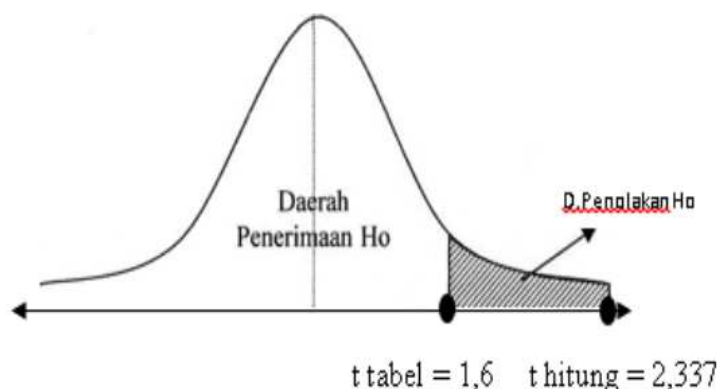
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,057	3,434		5,550	,000
	X1	,261	,038	,760	6,906	,000
	X2	,165	,070	,257	2,337	,025

a. Dependent Variable: Y



Gambar 1. 2 Kurva Distribusi t (Untuk Variabel Kepemimpinan)

Berdasarkan gambar 1.2 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 6,906$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan disiplin kerja (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.



Gambar 1. 3 Kurva Distribusi t (Untuk Variabel Disiplin Kerja)

Berdasarkan Gambar 1.3 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 2,337$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa

dalam keadaan kepemimpinan (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak).

8. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} = 24,392 dibandingkan dengan nilai F_{tabel} = 3,2, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf α = 5% secara simultan kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%, hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama memberi kontribusi sebesar 56,9% terhadap kinerja karyawan. Sifat kepemimpinan yang tegas dan mampu menganalisis permasalahan yang ada dibutuhkan dalam sifat seorang pemimpin, sehingga hal tersebut dapat menghemat waktu apabila terjadi kesalahan yang serupa. Ketegasan juga perlu diterapkan seorang pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing dan dikerjakan sesuai dengan SOP yang ada.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma (2019), Fauzi (2012), Madyaningsih (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} = 6,906 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 1,6, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan disiplin kerja (X_2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, maka kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pada kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

Padma Resort Legian. Begitu sebaliknya penurunan pada kepemimpinan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal yang perlu dipertahankan pada sikap kepemimpinan yaitu pemimpin dapat segera mengetahui setiap masalah dan dapat memberikan solusi yang tepat. Sehingga pemimpin dapat melakukan evaluasi terhadap kemungkinan masalah yang terjadi agar permasalahan yang serupa tidak terjadi lagi. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan front office di Padma Resort Legian.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma (2019), Fauzi (2012), Madyaningsih (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,337$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kepemimpinan (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5%, disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Padma Resort. Begitu sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Karyawan hendaknya melakukan pekerjaan sesuai SOP yang ada di Padma Resort Legian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan front office di Padma Resort Legian.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma (2019), Fauzi (2012), Madyaningsih (2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian sebesar 56,9%. Hal ini berarti peningkatan pada kepemimpinan dan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian. Hasil penelitian mengindikasikan semakin baik penerapan kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian. Hasil penelitian mengindikasikan semakin meningkat penerapan disiplin kerja maka berdampak semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan sebagai berikut. Pemimpin hendaknya memberikan arahan yang jelas kepada semua karyawan mengenai program kerja yang dilaksanakan sehingga semua karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing serta menghasilkan kualitas karyawan yang berkualitas. Pemimpin sebaiknya memberikan contoh yang baik terhadap semua karyawan, seperti datang tepat waktu atau bahkan datang lebih awal dari jam kerja sehingga dapat dicontoh oleh karyawan. Hal tersebut tentu dapat mengatasi permasalahan disiplin kerja karyawan yang sering dapat terlambat ke tempat kerja yang menyebabkan banyak pekerjaan menjadi

tertunda. Karyawan yang melanggar peraturan sebaiknya diberikan peringatan atau sanksi tegas. Hal ini bertujuan agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama dan dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di Padma Resort Legian.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bagyono. (2012). *"Teori&Praktik Hotel Front Office"*. Bandung: CV.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, D., & Putra, P. E. (2013). *Statistika II Modul Statistika Komputasi STPBI dan SPB Denpasar*. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Pantiyasa, (2019). *Teknik Penulisan Skripsi*. Denpasar: Jayapangus Press.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Jurnal/Prosiding/Disertasi/Tesis/Skripsi

- Budhi, Vera Tamara. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Maca Villa & Spa Bali*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Perhotelan pada Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional.
- Fauzi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Insvandary, Any. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, h 17-22.
- Madyaningsih. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention Cabang Kota Semarang)*. Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank. Semarang.
- Oktavia, Fenny Dwi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan di Bengkulu*. Skripsi Sarjana pada Fakultas ekonomi, Universitas Bengkulu.
- Wirakusuma. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Taum Resort Bali*. Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomika Dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura.