

*Submitted 15 Agustus 2022*  
*Accepted 30 Agustus 2022*

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FRONT OFFICE DEPARTMENT DI THE SEMINYAK BEACH RESORT AND SPA**

### ***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE FRONT OFFICE DEPARTMENT AT THE SEMINYAK BEACH RESORT AND SPA***

**Bhartemius Prasaja**

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

*bharte.prasaja@gmail.com*

#### **ABSTRAK**

Kepemimpinan dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 30 orang responden dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji f, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Front Office Department di The Seminyak Beach Resort and Spa dengan nilai signifikansi yang diperoleh melalui Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,000 kurang dari 0,05 (0,000,<0,05) sehingga Ho ditolak.

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

### ABSTRACT

Leadership and work discipline are very important to improve employee performance. Leadership is the way a leader influences the behavior of subordinates to want to work together and work productively to achieve organizational goals, while work discipline is an attitude of respect and respect for applicable regulations, both written and unwritten and able to run them and not refuse to accept sanctions. sanctions if he violates the duties and powers given to him. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at the front office department at The Seminyak Beach Resort and Spa. The type of data used is quantitative data. Data collection techniques using a questionnaire with a sample of 30 respondents and documentation. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, f-tests, and t-tests. The results of this study indicate that leadership and work discipline have a significant and positive influence on employee performance at the Front Office Department at The Seminyak Beach Resort and Spa with a significance value obtained through the F test results obtained a significance value obtained is 0.000 less than 0.05 (0.000, <0.05) so that Ho is rejected.

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan. Oleh karena itu, banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Hal tersebut menandakan bahwa sektor pariwisata perlu mendapatkan perhatian sebagai sektor utama dalam mendukung perekonomian Bali. Industri jasa yang menghadapi persaingan sangat ketat ini adalah jasa perhotelan yang berfungsi sebagai sarana akomodasi atau tempat menginap bagi para wisatawan asing ataupun lokal. Akomodasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa tentu harus siap dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat saat ini. Pembangunan dunia pariwisata juga harus ditunjang dengan tersedianya fasilitas-fasilitas seperti: akomodasi, restaurant, transportasi dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dibutuhkan oleh tamu atau wisatawan. Hotel yang termasuk fasilitas akomodasi merupakan salah satu bentuk perusahaan yang menyediakan jasa penginapan, makan dan minum serta fasilitas lainnya yang telah dikelola secara komersial. Hotel merupakan salah satu bentuk akomodasi dalam bidang pariwisata yang berperan cukup penting dalam rangka menunjang kemajuan pembangunan nasional, khususnya di sektor ekonomi. Hal ini disadari, karena makin banyak tumbuh dan berkembangnya usaha jasa perhotelan yang akan membangkitkan pula

kegiatan usaha penunjang lainnya. Hotel tidak saja menyewakan kamar, tetapi hotel juga menjual makanan, minuman dan jasa dalam menjaga kenyamanan tamu yang menginap di hotel (Tohardi, 2011).

Melihat persaingan bebas saat ini apalagi dengan adanya masyarakat ekonomi asean (MEA) maka perusahaan dituntut memiliki daya saing yang tinggi. Persaingan perusahaan juga berdampak pada kinerja karyawan yang dituntut untuk lebih kompeten karena keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan usaha juga ditentukan oleh kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam lingkungan kompetitif apabila ditunjang oleh kinerja karyawan yang kompeten. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 2005). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan akan mencerminkan perilaku dan norma yang di gunakan oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain kepemimpinan, kedisiplinan juga merupakan bagian penting agar tercapainya tujuan dan cita-cita dari suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002), kedisiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Atmodiwirjo (2000), mendefinisikan kedisiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, baik kepemimpinan maupun kedisiplinan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar nantinya cita-cita maupun tujuan dari suatu perusahaan dapat terwujud. Sehubungan dengan kinerja, banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah ini. Secara prinsip para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Senada dengan itu Prawirosentono (2008:2) menjelaskan bahwa kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

The Seminyak Beach Resort and SPA merupakan resort mewah bintang lima yang memiliki pemandangan laut yang luas dengan properti kecanggihan tropis serta pilihan kamar tamu yaitu suite dan villa yang elegan. Diatur dengan pemandangan menawan yang mencakup kehijauan asli, kolam lily dan paviliun jerami tradisional. The Seminyak Beach Resort and SPA menawarkan properti kecanggihan tropis dengan pilihan kamar, suite dan villa yang elegan yang dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan para wisatawan. Permasalahan yang penulis temui berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada masa on the job training yaitu penulis menemukan bahwa adanya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department. Kepemimpinan pada departmet front office di The Seminyak Beach Resort and Spa dapat dilihat pada kurangnya respon pemimpin dengan karyawan dan kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas dan kuantitas The Seminyak Beach Resort and Spa. Masalah kepemimpinan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa menjadi suatu hal yang penting karena kurang tegasnya pemimpin dalam menegur bawahannya sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Seminyak Beach Resort and Spa. Begitu juga dengan disiplin kerja yang masih terlihat kurang. Hal ini terlihat dari keseharian karyawan, dimana karyawan sering kali tidak taat ke section tempat mereka bekerja, seperti pada jam istirahat yang seharusnya diberikan waktu 1 jam untuk beristirahat tetapi karyawan datang terlambat ke section mereka dan sering meninggalkan section mereka saat jam kerja berlangsung. Hal ini berarti karyawan sudah tidak menaati tata tertib yang telah ditetapkan di The Seminyak Beach Resort and Spa. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department di The Seminyak Beach Resort and Spa".

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa, bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa, dan bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Selanjutnya tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Dudik (2017) mengenai "Dampak Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Service Di Hotel Ramada Encore Bali Seminyak". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variable kepemimpinan. Penelitian di atas juga memiliki perbedaan yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian, salah satu variable yang di gunakan berbeda. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sista Pawitin (2018) yang berjudul "Dampak Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Devins Sky Hotel Seminyak". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variable kepemimpinan. Penelitian di atas juga memiliki perbedaan yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian, salah satu variable yang di gunakan berbeda. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Septini (2016) mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada F & B Service Departemen The Oberoi Bali". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di atas juga memiliki perbedaan yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian, salah satu variable yang di gunakan berbeda.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2016) mengenai "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di The Kayon Resort". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variable kepemimpinan. Penelitian di atas juga

memiliki perbedaan yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian, salah satu variable yang di gunakan berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Fany (2019) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Favehotel Sunset Seminyak”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian di atas juga memiliki perbedaan yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian, salah satu variable yang di gunakan berbeda. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Desa Visesa Ubud”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variable disiplin kerja. Penelitian di atas juga memiliki perbedaan yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian, salah satu variable yang di gunakan berbeda.

## METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian ini dilakukan di The Seminyak Beach Resort and Spa yang terletak di Jl. Kayu Aya, Seminyak Beach. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitan ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitan dalam kurun waktu kurang lebih 6 (enam) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan front office yang bekerja di The Seminyak Beach Resort and Spa yang berjumlah 30 karyawan. Karena jumlah karyawan front office di bawah 100 orang, maka seluruh karyawan front office yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dari jumlah karyawan front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif seluruh informasi yang di kumpulkan di lapangan yang dinyatakan dalam bentuk angka atau di angkakan (Pantiyasa, 2013). Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan jenis tertutup yakni kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung. Dan dokumentasi (pencatatan dokumen) yakni tehnik pengumpulan data dengan melakukan pencatatan data melalui dokumen-dokumen yang relevan seperti dari data dari biro statistik, data dari file perusahaan yang diamati, data dari internet, data dari koran,

majalah dan lain-lain (Pantiyasa, 2019). Data primer pada penelitian ini yaitu data yang diperoleh atau diambil langsung dari sumbernya yakni berdasarkan hasil pertanyaan dengan karyawan dibagian front office department The Seminyak Beach Resort and Spa. Dan data sekunder pada penelitian ini yaitu data yang diperoleh atau berasal dari bahan-bahan tertulis atau orang lain yang dapat membantu memperoleh masukan tentang penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan yakni uji validasi menurut Sugiyono (2013) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas menurut Syofian Siregar (2012) adalah instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Uji heteroskedastisitas yaitu uji glejser, analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2015). Dan uji hipotesis yakni uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel berikut. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom signifikansi. dan uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel koefisien pada kolom signifikansi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas pearson dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang (N=30). Pada signifikansi 5% pada distribusi nilai rtabel statistik, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil yang telah diolah melalui SPSS diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,440	0,361	Valid
2	0,619	0,361	Valid
3	0,698	0,361	Valid

4	0,455	0,361	Valid
5	0,793	0,361	Valid
6	0,782	0,361	Valid
7	0,807	0,361	Valid

Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r-hitung lebih besar dari r-tabel yakni 0,361 maka dapat dilihat dari tabel 1.1 setiap butir kuesioner variabel kepemimpinan (X1) memiliki r hitung > 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuesioner variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,811	0,361	Valid
2	0,743	0,361	Valid
3	0,671	0,361	Valid
4	0,693	0,361	Valid
5	0,671	0,361	Valid
6	0,709	0,361	Valid
7	0,677	0,361	Valid

Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r-hitung lebih besar dari r-tabel yakni 0,361. Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa seluruh butir kuesioner variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai r hitung > 0,361 sehingga seluruh butir kuesioner variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 1.3 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

No Butir	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,556	0,361	Valid
2	0,611	0,361	Valid
3	0,556	0,361	Valid
4	0,771	0,361	Valid
5	0,799	0,361	Valid
6	0,810	0,361	Valid
7	0,775	0,361	Valid
8	0,829	0,361	Valid
9	0,611	0,361	Valid

Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r-hitung lebih besar dari r tabel yakni 0,361. Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa seluruh butir kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > 0,361 sehingga seluruh butir kuesioner variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,788	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,835	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	Reliabel

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,788, nilai alpha cronbach untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,835, dan nilai alpha cronbach untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,878. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai alpha cronbach dari seluruh variabel lebih dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov smirnov (K-S).

Tabel 2.1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07734720
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.700
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711
a. Test distribution is Normal.		

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2.1 diatas menunjukkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,711. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,711 lebih besar dari 0,05 ( $0,711 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian, jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan mempunyai nilai tolerance > 0,10.

Tabel 3.1 hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.288	2.516		-.910	.371		
	Kepemimpinan	.871	.128	.840	7.720	.000	.431	2.318
	Disiplin Kerja	.114	.110	.113	1.036	.309	.431	2.318

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki tolerance value sebesar 0,431 > 0,10 dan VIF sebesar 2,318 < 10. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki tolerance value sebesar 0,431 > 0,10 dan VIF sebesar 2,318 < 10. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi penelitian.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji glejser. Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik diatas  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.1 yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,308	1,447		1,645	,112
	Kepemimpinan	-,118	,072	-,496	-1,633	,114
	Disiplin Kerja	,096	,063	,201	1,042	,307

a. Dependent Variable: RES\_2

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,114 > 0,05 yang berarti tidak terjadinya heterokedastisitas. Sedangkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,307 > 0,05 yang berarti tidak terjadinya heterokedastisitas.

#### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, diolah menggunakan bantuan program SPSS. Data yang diolah merupakan data kuesioner secara keseluruhan yang dikumpulkan dari 30 responden. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh hasil analisis regresi berganda yang dijelaskan dalam tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,289	2,510		-,910	,371
	Kepemimpinan	,971	,126	,840	7,720	,000
	Disiplin Kerja	,114	,110	,113	1,036	,309

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas dapat dibuat kedua variabel independen yang dimasukkan dalam regresi, semua variabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2 dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,289 + 0,971 X1 + 0.114 X2$$

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,971 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,114 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kepemimpinan dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Untuk melihat faktor yang paling dominan dari kedua variabel independen tersebut dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi. Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan lebih dominan dari pada disiplin kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,840.

## 6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 6.1 hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.207	2	105.104	84.359	.000 <sup>b</sup>
Residual	33.660	27	1.247		
Total	343.867	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 6.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa.

## 7. Uji T

Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Nilai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,289	2,518		-,910	,371
	Kepemimpinan	,971	,128	,840	7,720	,000
	Disiplin Kerja	,114	,110	,113	1,036	,309

signifikansi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 7.1 berikut:

Berdasarkan data diatas, nilai t-hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 7,720 lebih besar dari t-tabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) yaitu 2,048 sehingga dapat di katakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan t-hitung dari variabel disiplin kerja 1,036 lebih besar dari t-tabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) yaitu 2.048 sehingga dapat di katakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## 8. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,971 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,114. Kedua variabel bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kepemimpinan dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Untuk melihat faktor yang paling dominan dari

kedua variabel independen tersebut dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi. Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan lebih dominan dari pada disiplin kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,840. Sedangkan hasil uji T diperoleh nilai t-hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 7,720 lebih besar dari ttabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) yaitu 2,048 sehingga dapat di katakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan t-hitung dari variabel disiplin kerja 1,036 lebih besar dari ttabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) yaitu 2.048. Sehingga dapat di katakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Dudik (2017) mengenai "Dampak Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Service Di Hotel Ramada Encore Bali Seminyak". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 120,039 sig 0,00.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0, 0,971 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hasil uji T diperoleh nilai t-hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 7,720 lebih besar dari ttabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) yaitu 2,048 sehingga dapat di katakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Dudik (2017) mengenai "Dampak Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Service Di Hotel Ramada Encore Bali Seminyak". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,285 dan sig 0,030

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,114. Kedua variabel bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kepemimpinan dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan hasil uji T diperoleh t-hitung dari variabel disiplin kerja 1,036 lebih

besar dari t-tabel dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) yaitu 2.048. Sehingga dapat di katakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fany (2019) mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Favehotel Sunset Seminyak". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.002.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Front Office Department di The Seminyak Beach Resort and Spa" maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa, dan disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa disarankan ke pada pihak manajemen sebagai berikut yaitu kepemimpinan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa sudah cukup baik, untuk kedepannya hendaknya kepemimpinan lebih ditingkatkan agar hasil kerja karyawan lebih maksimal, disiplin kerja secara keseluruhan menurut karyawan yang bekerja pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa sudah cukup baik, untuk kedepannya hendaknya disiplin kerja lebih ditingkatkan agar hasil kerja lebih maksimal, dan kinerja karyawan keseluruhan menurut karyawan pada front office department di The Seminyak Beach Resort and Spa sudah cukup baik, untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirjo, Subagio. 2000. "Manajemen Pendidikan Indonesia". Jakarta: PT Ardadizya Jaya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. Prabu. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Pantiyasa, I Wayan. 2013. "Metode Penelitian". Yogyakarta: CV ANDI AFFSET.
- Pantiyasa, I Wayan. 2019. "Teknik Penulisan Skripsi". Denpasar. Jayapangus Press
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan". BPFE: Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS". Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)". Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2011. "Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia". CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wahjosumidjo. 2005. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asriani, Komang Ayu. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di The Kayon Resort". Skripsi. Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional: Bali.
- Dewi, Merry Purnama. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Desa Visesa Ubud". Skripsi. Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional: Bali.
- Dudik, I Wayan. 2017. "Dampak Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Service Di Hotel

Ramada Encore Bali Seminyak”. Skripsi. Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional: Bali.

Fany, Mega. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Favehotel Sunset Seminyak”. Skripsi. Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional: Bali.

Pawitin, Ayu Sista. 2018. “Dampak Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Devins Sky Hotel Seminyak”. Skripsi. Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional: Bali.

Septini, Ni Wayan. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada F&B Service Departement The Oberoi Bali”. Skripsi. Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional: Bali.