

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja (Study Kasus Hotel NEO, Kebayoran Jakarta)

Zainuddin Siata

STIE Dharma Bumiputera, Jakarta

Email: udinsiata@gmail.com

Heri Sasono

STIE Dharma Bumiputera, Jakarta

Email: heribtc@yahoo.co.id

Korespondensi penulis: udinsiata@gmail.com*

Abstract. Employee performance must always be maintained so that the company survives. Research to determine the influence between variables of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at NEO Hotel, Kebayoran, Jakarta. This research method uses quantitative research methods by conducting parametric statistical analysis in the form of multiple linear regression analysis. The data used is primary data obtained from the answers of 40 respondents. The results showed that leadership and motivation had a significant effect partially and simultaneously all of them had a significant effect on employee performance and the correlation value was 75.4% and the remaining 24.6% was found in other factors that were not studied.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline and Employee Performance

Abstrak. Kinerja karyawan senantiasa harus dipertahankan agar perusahaan tetap survive. Penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel NEO, Kebayoran, Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan analisis statistik parametrik berupa analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden sebanyak 40. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai korelasi sebesar 75,4% dan sisanya sebesar 24,6% terdapat pada faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di Indonesia sangatlah sengit, terutama pada bidang pariwisata. Bidang pariwisata merupakan sektor yang mempengaruhi perekonomian, oleh karena itu banyak pengusaha yang memilih untuk membangun usaha pada bidang ini. Beberapa sektor yang ada pada bidang pariwisata, seperti destinasi wisata, budaya, kuliner dan akomodasi. Salah satu sektornya adalah akomodasi tempat tinggal seperti hotel.

Hubungan industri perhotelan dengan kepariwisataan memiliki kaitan yang erat. Hotel termasuk sarana pokok kepariwisataan (*main tourism superstructures*) yang berarti hidup dan kehidupannya banyak tergantung pada jumlah wisatawan yang datang. Hal ini yang menyebabkan peranan hotel menjadi sangat penting dalam bidang pariwisata.

Hotel NEO, Kebayoran merupakan salah satu hotel yang ada di tengah kota Jakarta, sebagai salah satu hotel dengan letak yang strategis membuat pesaing semakin banyak. Oleh

karena itu sangat penting untuk pihak manajemen meningkatkan kinerja hotel untuk menarik para wisatawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari organisasi (perusahaan) dalam mencapai tujuannya (Permana, 2016:2). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja terhadap karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja.



Sumber: data Hotel NEO, Kebayoran

Berdasarkan dari grafik diatas dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi pada setiap bulannya.. Hal ini dapat disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan baik itu karena kurangnya ketegasan dalam kepemimpinan, kurangnya motivasi atau kurangnya kesadaran terhadap disiplin dalam bekerja.

Di dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia sangat penting. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, karena kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2017:9) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performannce* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Di hotel NEO, Kebayoran sendiri kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mencapai target yang sesuai dengan harapan. Untuk mendukung keberhasilan kinerja karyawan dibutuhkan seorang pemimpin atau manajer yang dapat membantu karyawan dalam menciptakan kinerja yang baik. Maka tidak mudah untuk menjadi seorang pemimpin karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi

sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian organisasi ditentukan oleh kualitas faktor kepemimpinan.

Seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2019:213), bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Seorang pemimpin tidak hanya harus mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahannya agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2017:61) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi berlaku untuk diri seorang pemimpin, karena dengan tidak adanya motivasi seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Namun motivasi saja tidak akan berpengaruh apabila karyawan maupun pemimpin tidak memiliki sifat disiplin dalam bekerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Apabila karyawan memiliki sikap disiplin yang buruk maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada tujuan dari perusahaan tersebut. Hotel NEO, mempunyai beberapa peraturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan hotel tanpa terkecuali, apabila bila peraturan tersebut dilanggar maka pelanggar tersebut akan diberikan sanksi dari perusahaan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, perlu kiranya melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dilihat dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin karyawannya.

KAJIAN TEORI

Menurut Dessler, Gary (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka kesehatan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Mangkunegara (2007, dalam Arif Yusuf, 2018:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: (a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation*. (b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. (c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. (d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. (e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. (f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis. (g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja. (h) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja. (i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. (j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Kepemimpinan

Drath dan Palus (dalam Gary Yulk, 2015:3) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Siagian (2002, dalam Edy Sutrisno, 2019:213), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno, 2014:16).

Gaya kepemimpinan menurut (Sutikno, 2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut: (a) Tipe Otokratik. Tipe kepemimpinan ini mennganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. (b) Tipe Kendali Bebas atau Masa bodo (*Laissez Faire*). Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. (c) Tipe Paternalistik. Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan

kepadanya. (d) Tipe Kharismatik. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. (ee) Tipe Militeristik. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya. (f) Tipe Pseudo-demokratik. Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. (g) Tipe Demokratik. Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demookratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

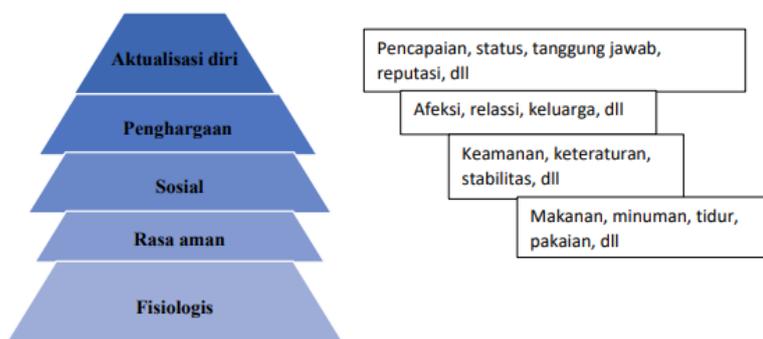
Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.(Edy Sutrisno, 2019:109). Menurut Robbin (2013 dalam Wibowo, 2016:322) mengatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2018:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Abraham Maslow (dalam Edy Sutrisno, 2019:122) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan.

Tingkatan atau hirarki kebutuhan Maslow

Pengembangan diri, pemenuhan ideologi, dll
--



Sumber : A.H Abraham Maslow dalam Rifai, 2016

Disiplin

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Abraham Maslow, yaitu : (a) Kebutuhan Fisiologis, (b) Kebutuhan Rasa Aman, (c) Kebutuhan Sosial, (d) Kebutuhan Harga Diri, dan (ee) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari sebuah kesuksesan dalam rangka mencapai sebuah tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Singodimedjo (2002, dalam Edy Sutrisno, 2019:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984, dalam Tubagus A. Darodjat, 2015:95) “Kedisiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.”

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi diantaranya sebagai berikut : (a) Tujuan dan kemampuan (b) b. Teladan pimpinan. (c) c. Keadilan. (d) Pengawasan melekat. (e) Sanksi hukuman. (f) Ketegasan. (g) Hubungan kemanusiaan.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Bintoro dan Daryanto (2017:106), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irfan Fahmi (2015:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh

suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:106).

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. (Bintoro dan Daryanto, 2017:127). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:131), secara umum terdapat dua teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu : (a) Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal, adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. (b) Penilaian kinerja pada sekelompok orang, adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, (Robbins, dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:107), yaitu : (a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. (f) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jakarta selama dua bulan dimulai pada Februari 2020 sampai dengan April 2020. Perusahaan yang diteliti yaitu Hotel NEO, Kebayoran, Jl. Ciledug Raya, Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12230.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel NEO, Kebayoran yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono 2017:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono:2016).

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu nilai dari obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2016) terdapat berbagai macam variabel yaitu variabel independent (bebas), variabel dependen (terikat), variabel moderator (memperkuat memperlemah), variabel intervening (penghubung) dan variabel control (dikendalikan).

Variabel bebas atau independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel. (a) Kepemimpinan, (b) Motivasi, (c) Disiplin kerja

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Jenis Data

Data Primer. Menurut Sugiyono (2014:137) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Data yang diambil meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.

Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapatkan dari sumber data (Sugiyono, 2014:137). Data sekunder yang digunakan oleh penulis yaitu dengan cara melalui buku-buku, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, dan data-data yang relevan pada Hotel NEO, Kebayoran Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang akan dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) Survei, merupakan suatu teknik dengan melakukan penelitian secara langsung ke perusahaan dan juga menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya.

Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.(b) Studi Pustaka, dengan cara mempelajari, mengkaji, meneliti serta menelaah berupa bukti-bukti (text book), jurnsl, peraturan perundang-undangan, artikel dan penelitian-penelitian sebelumnya yang juga memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisis Data

Sugiyono (2018:206) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Gozali, 2017:52). Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan menggunakan *Statistical Package For The Social Science (SPSS) versi 23*.

Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2017:47) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator daari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Realibtas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima. Realibilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik.

Adapun uji asumsi klasik meliputi:

- a. Uji asumsi klasik Uji Normalitas. Grafik histogram yang membandingkan antara data obsesrvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal merupakan salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual.
- b. Uji Multikolonieritas. Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Variabel

independen yang tidak terjadi korelasi merupakan model regresi yang baik, sedangkan jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol (Ghozali, 2016).

- c. Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- d. Uji Autokorelasi. Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Pendekatan D-W (Durbin Watson) digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi atau tidak.
- e. Uji Linearitas. Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. (Ghozali, 2016:159). Uji Ramsey merupakan salah satu uji linearitas yang dapat digunakan, uji ini telah dikembangkan oleh Ramsey pada tahun 1969. Ramsey menyarankan suatu uji yang disebut *general test of specification* atau reset.

Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien Korelasi (R). Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen karena korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur hubungan (asosiasi).

Koefisien Determinasi (R^2). Tujuan metode koefisien determinasi berbeda dengan koefisien korelasi berganda. Menurut Imam Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

Uji F Hitung (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif

diterima, demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%, dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.

Uji t hitung (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Persamaan Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis linear berganda. Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilai aslinya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. (Sugiyono, 2014:277).

Rumus linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = *Constanta*

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = *Error distribances*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	27	67.50%
Perempuan	13	32.50%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini adalah responden laki-laki berjumlah 27 orang dengan 67.50% dan responden perempuan berjumlah 13 orang dengan 32.50%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Ujian validitas dari ketiga variable independent adalah semua variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin menunjukkan hasil yang valid dan begitu pula variable dependen (kinerja karyawan) menunjukkan hasil valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,976	Reliabel
Motivasi (X2)	0,895	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,963	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	Reliabel

Sumber : Data diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis terhadap model regresi linear berganda yang telah diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan, arah hubungan, dan apakah antar variabel yang diuji memiliki hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.754	2.75556
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber : Data output SPSS Statistic 23

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat positif antara variabel pelatihan, insentif, motivasi dan kinerja secara simultan terhadap kinerja yang dapat dilihat dari kriteria penentuan kekuatan hubungan koefisien korelasi pada interval 0,50 – 0,69 (Korelasi Cukup).

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.754	2.75556
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber : Data output SPSS Statistic 23

Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,754 (75,4%). Artinya kontribusi pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 75,4%. sedangkan sisanya 24,6% terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh sama simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 (α).

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931.531	3	310.510	40.894	.000 ^b
	Residual	273.352	36	7.593		
	Total	1204.884	39			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI						

Sumber : Data output SPSS Statistic 22

Berdasarkan output tabel diatas, Anova SPSS diatas, bahwa nilai signifikan uji F adalah $0,000 < 0,05$. Artinya model regresi yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat Y (kinerja karyawan). dengan perkataan lain bahwa variabel-variabel pelatihan (X_1), insentif (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Parsial (t)

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.578	2.178		1.183	.244
	KEPEMIMPINAN	.382	.081	.537	4.713	.000
	MOTIVASI	.143	.066	.269	2.172	.036
	DISIPLIN_KERJA	.192	.148	.172	1.300	.202

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data output SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel diatas, koefisien output SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan uji t untuk variabel kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara masing-masing atau parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai signifikan uji t untuk variabel motivasi $0,036 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) secara masing-masing atau parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan uji t untuk variabel disiplin kerja $0,202 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) secara masing-masing atau parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.578	2.178
	KEPEMIMPINAN	.382	.081
	MOTIVASI	.143	.066
	DISIPLIN_KERJA	.192	.148

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber : Data output SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,578 + 0,382 (X_1) + 0,143 (X_2) + 0,192 (X_3)$$

Pembahasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 2,578 menunjukkan apabila nilai-nilai variabel pelatihan, insentif, motivasi dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan adalah 2,578 satuan skala.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,382 artinya bahwa apabila variabel pelatihan dinaikan 1 satuan skala, maka menyebabkan nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,382 satuan skala.
- c. Nilai koefisien regresi variabel insentif (X_2) sebesar 0,143 artinya bila variabel insentif dinaikkan 1 satuan skala, maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,143 satuan skala.
- d. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,192 artinya bahwa apabila variabel motivasi dinaikan 1 skala, maka menyebabkan nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,192 satuan skala.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisa data diperoreh kesimpulan, bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan besarnya kontribusi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap variabel kinerja sebesar 75,4% dan sisa sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Sedangkan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan namun Disiplin tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka rekomendasinya adalah perusahaan harus memperhatikan variabel kepemimpinan seperti; pimpinan atau manajer hotel harus mempertahankan sikap ramah tersebut kepada karyawan dan terutama pelanggan hotel NEO.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, Ahmad Adi, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang*, Retrieved March 26, 2020, <http://ejournal.uigm.ac.id>
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Desseler. Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Doradjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen. Personalia-Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.

- Fahmi, Irvan. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: UNMMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 Cetakan VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jayanti, Selly. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang*. Retrieved March 10, 2020, <http://eprints.dinus.ac.id>
- Kuddy, Andarias. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. Retrieved March 26, 2020, <http://jurnal.manuncen.ac.id>
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- R. Rommy Beno. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGOMALUT*. Retrieved March 10, 2020, <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Segoro, Waseso. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsih, Denok. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. Retrieved March 24, 2020, <http://openjournal.unpam.ac.id>
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (ed.1)*. Yogyakarta: ANDI
- Sutikno, M. Sobry. 2014. *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Tamarindang, Billy. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado*. Retrieved August 24, 2020, <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Toha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Kepemimpinan: Pehaman dasar, pandangan konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuki, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta: Indeks.