

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE WIN HOTEL SURABAYA

Micko Tegarnanda Putra
mickotegarnanda18@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of leadership style, motivation, and work discipline on the employees' performance at The Win Hotel Surabaya. The population was all employees of The Win Hotel Surabaya in the service section. The data were primary. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 38 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique questionnaire. The questionnaires were distributed to respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Program for Social Science) 25. Based on the result of the classical assumption test, there was no deviant variable. The result of the hypothesis test (t) showed that both leadership style and motivation had a significant effect on employees' performance at The Win Hotel Surabaya. Likewise, work discipline had a significant effect on employees' performance at The Win Hotel Surabaya.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Win Hotel Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Win Hotel Surabaya dalam bidang pelayanan. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasinya, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistical program for social science (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, pada penelitian ini tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan uji hipotesis (t), maka menunjukkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan The Win Hotel Surabaya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Sutrisno (2017:3), sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya dengan akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, rasa, niat). Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya memberikan motivasi sehingga dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawannya. Suak et al. (2017) rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja,

kurangnya prestasi kerja dan disiplin karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor - faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan persentase kehadiran. Berikut data presentasi kehadiran karyawan The Win Hotel Surabaya, seperti tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Presentasi Kehadiran Karyawan Tahun 2022

| Jumlah Karyawan | Bulan | Hari Kerja | Keterangan | | | Hadir | % |
|-----------------|-----------|------------|------------|---|---|-------|-----|
| | | | S | I | A | | |
| 38 | Januari | 26 | 2 | 3 | 1 | 20 | 77% |
| 38 | Februari | 24 | 0 | 4 | 0 | 20 | 83% |
| 38 | Maret | 26 | 1 | 2 | 0 | 23 | 88% |
| 38 | April | 26 | 1 | 3 | 0 | 22 | 85% |
| 38 | Mei | 26 | 3 | 3 | 0 | 20 | 77% |
| 38 | Juni | 26 | 0 | 2 | 1 | 23 | 88% |
| 38 | Juli | 26 | 2 | 3 | 0 | 21 | 81% |
| 38 | Agustus | 26 | 2 | 2 | 0 | 22 | 85% |
| 38 | September | 26 | 3 | 4 | 0 | 19 | 73% |
| 38 | Oktober | 26 | 3 | 2 | 2 | 19 | 73% |
| 38 | November | 26 | 2 | 2 | 1 | 21 | 81% |
| 38 | Desember | 26 | 1 | 3 | 1 | 21 | 81% |

Sumber: Data primer diolah, 2023

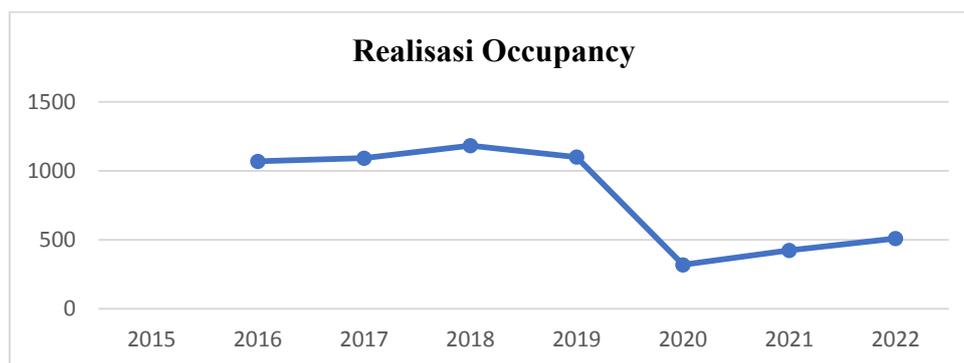
Berdasarkan pada tabel 1, menunjukkan bahwa karyawan The WIN Hotel Surabaya tidak sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan secara baik dan antusias. Hal itu bisa dilihat dari jumlah persentase absensi karyawan dari bulan januari ke Desember tahun 2022 mengalami peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan. Ketidakhadiran yang meningkat disebabkan oleh kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan saat bekerja yang kurang baik. Jika absensi mengalami peningkatan itu artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal di perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 2
Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Perusahaan

| Tahun | Target Pendapatan | Realisasi Pendapatan |
|-------|-------------------|----------------------|
| 2016 | 2.500.000.000 | Rp 5.058.935.954 |
| 2017 | 2.500.000.000 | Rp 4.859.951.313 |
| 2018 | 2.500.000.000 | Rp 4.427.738.133 |
| 2019 | 2.500.000.000 | Rp 4.422.740.846 |
| 2020 | 2.500.000.000 | Rp 1.124.300.999 |
| 2021 | 2.500.000.000 | Rp 651.004.378 |
| 2022 | 2.500.000.000 | Rp. 672.706.012 |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 2 menunjukkan bahwa target pendapatan selama 6 tahun, pada tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja WIN Hotel Surabaya tidak mencapai target yang diharapkan. Hal ini dikarenakan, gaya kepemimpinan pada The Win Hotel Surabaya menerapkan prinsip komunikasi satu arah yang mengharuskan karyawan bekerja diluar jobdesk mereka. Karyawan mengalami penurunan motivasi yang berdampak pada disiplin kerja yang buruk.



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 1
Realisasi Occupancy

Gambar 1 menunjukkan Occupancy atau metrik yang digunakan untuk mengukur tingkat hunian kamar dari sebuah hotel ada berapa kamar yang terisi atau terjual untuk periode tertentu pada tahun 2016 - 2019 mengalami fluktuasi dan di tahun 2020 - 2022 mengalami penurunan, sehingga jumlah hunian kamar yang terisi mengalami penurunan. Kinerja yang tidak baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dalam suatu organisasi.

The Win Hotel Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan yang wewenangnya mutlak terpusat pada pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah dari arah pimpinan kepada bawahan dan pimpinan selalu mengharapkan agar semua karyawan setidaknya bisa melakukan pekerjaannya lebih dari satu atau diharapkan multitalent, agar pada saat karyawan mendadak berhalangan masuk segera di back up oleh karyawan yang lain. Motivasi yang diterapkan belum maksimal, karena kurangnya disiplin kerja pada hotel tersebut. Disiplin sebenarnya erat kaitannya dengan motivasi karena karyawan akan disiplin apabila motivasi yang diberikan kepada mereka tinggi, sebaliknya disiplin akan rendah apabila motivasi juga rendah. Dengan demikian, motivasi dan disiplin merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja. Namun disisi lain juga sudah cukup baik, karena setiap 6 bulan mengadakan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan berprestasi. Hal itu bisa menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Meningkatkan kinerja SDM perhotelan dapat dilakukan dengan meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kesejahteraan SDM. Peningkatan kualitas SDM perhotelan diarahkan untuk mewujudkan SDM perhotelan yang profesional, berkompeten, dan sejahtera. Hal tersebut mengindikasikan sangat pentingnya profesionalitas SDM dalam rangka meningkatkan tugas pelayanan terhadap tamu. Aspek atau bidang yang hendak dibangun dalam bisnis perhotelan adalah kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada tamu, disamping meningkatkan fasilitas-fasilitas pendukung dan harga yang sesuai dengan kebutuhan tamu serta aspek-aspek lainnya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:122). Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan

merupakan hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang berbeda pada penelitian Gaol (2020) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Sutrisno, 2016:111). Maka Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Hamid dan Kurniawaty (2020), sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hasil penelitian oleh Sunarto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda pada penelitian Damayanti (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada masalah tersebut dengan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada The Win Hotel Surabaya". Terdapat rumusan masalah yang terjadi pada penelitian ini, yaitu: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Win Hotel Surabaya?; (2) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Win Hotel Surabaya?; (3) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Win Hotel Surabaya?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan The Win Hotel Surabaya; (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan The Win Hotel Surabaya; (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Win Hotel Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2017:155), pengukuran kinerja yang tepat adalah: (1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi; (2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan; (3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitori tingkat kinerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memahami karyawan agar bekerja sama untuk mengejar dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang

bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha untuk memahami perilaku, karena pemimpin yang memberikan pengarahan untuk mengejar tujuan. Menurut Hasibuan (2016:172) terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan yaitu: (1) Kepemimpinan Otoriter; (2) Kepemimpinan Partisipatif; (3) Kepemimpinan Delegatif.

Motivasi

Motivasi adalah segala upaya yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang dapat mempengaruhi hasrat semangat bekerja dengan mengarah pada suatu tujuan. Menurut Sutrisno (2016:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Menurut Sutrisno (2017:111) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: (1) Keinginan untuk dapat hidup; (2) Keinginan untuk dapat memiliki; (3) Keinginan untuk mendapatkan imbalan; (3) Keinginan untuk diakui; (4) Keinginan akan kekuasaan. Sedangkan, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: (1) Kondisi lingkungan kerja; (2) Kompensasi yang adil; (3) Supervisi yang baik; (4) Keamanan kerja tersedia; (5) Status dan tanggung jawab; (6) Regulasi yang fleksible.

Disiplin Kerja

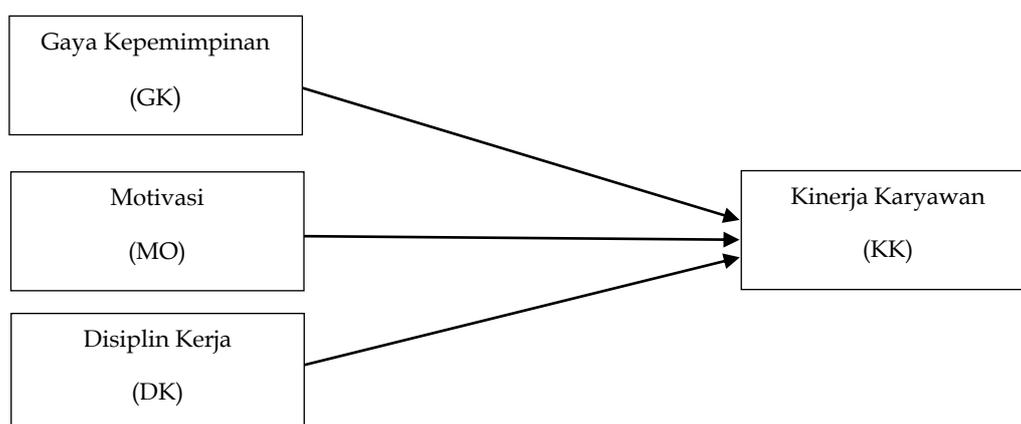
Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan atau tempat ia bekerja. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: (1) Tujuan dan Kemampuan; (2) Keteladanan Pimpinan; (3) Keadilan; (4) Waska; (5) Sanksi Hukuman; (6) Ketegasan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pertimbangan, yang dilakukan oleh: (1) Agari (2021) menunjukkan hasil gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hamid dan Kurniawaty (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Nurhanan, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Sunarto (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Gaol (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Darmayanti (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (7) Saputri dan Andayani (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Sumber: Data yang Diolah Peneliti

Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agari (2021), Hamid dan Kurniawaty (2020), Nurhanan et al. (2020), Sunarto (2020) dan Luhur (2014) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Gaol (2020), Damayanti (2021), Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin terpenuhi kebutuhannya maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Agari (2021), Hamid dan Kurniawaty (2020), Nurhanan et al. (2020), Sunarto (2020), Gaol (2020), Damayanti (2021), serta Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:
H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agari (2021), Hamid dan Kurniawaty (2020), Nurhanan et al. (2020), Sunarto (2020) dan Gaol (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Win Hotel Surabaya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan The Win Hotel Surabaya yang berjumlah 38 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Win Hotel Surabaya yang dijadikan sebagai responden. Besar populasi yang akan diteliti sebanyak 38 karyawan sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan jenis data subjek dimana penyajian data yang mengandung pernyataan persepsi sampel atau responden tentang variabel yang telah disusun sebelumnya dalam penelitian untuk memperoleh informasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh sumber aslinya. Pengumpulan data menggunakan metode dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan The Win Hotel Surabaya. Kuesioner yang disebarkan berisi tentang pernyataan sesuai dengan variabel penelitian yang digunakan. Pengukuran bobot jawaban kuesioner berdasarkan skala likert agar dapat memperlihatkan seberapa besar setuju atau tidak setujunya responden kepada suatu pernyataan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel merupakan karakteristik dari objek atau subjek yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti (Sugiyono, 2019:68). Dalam

penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja karyawan The Win Hotel Surabaya dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas (mutu); (2) Kuantitas (jumlah), (3) Waktu; (4) Kerja sama antar karyawan; (5) Penekanan biaya; (6) Pengawasan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin The Win Hotel Surabaya dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memahami karyawan agar bekerja sama untuk mengejar dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kartono (dalam Paramita, 2017:13) indikator Gaya Kepemimpinan adalah: (1) Kemampuan Mengambil Keputusan; (2) Kemampuan Memotivasi; (3) Kemampuan Komunikasi; (4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan; (5) Tanggung Jawab; (6) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Motivasi

Motivasi adalah segala upaya yang berasal dari dalam diri karyawan The Win Hotel Surabaya maupun dari luar yang dapat mempengaruhi hasrat semangat bekerja dengan mengarah pada suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2009:93) (dalam Bayu Fadhillah, et al., 2013:5) indikator motivasi adalah: (1) Tanggung Jawab; (2) Prestasi Kerja; (3) Peluang Untuk Maju; (4) Pengakuan Atas Kinerja; (5) Pekerjaan yang Menantang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan The Win Hotel Surabaya menghargai atau menghormati ketentuan-ketentuan perusahaan yang berlaku agar memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan itu. Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya seperti menurut Guntur (1996:34) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu: (1) Disiplin terhadap waktu; (2) Disiplin terhadap target; (3) Disiplin terhadap kualitas; (4) Disiplin terhadap prioritas kerja; (5) Disiplin terhadap prosedur.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya data yang diperoleh setelah dilakukannya penelitian dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:160), sebuah kuesioner dianggap valid jika dapat mengukur dan mengungkapkan informasi secara memadai tentang variabel yang diteliti. Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation. Jika hasil dari output SPSS diantara korelasi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan masing-masing indikator pernyataan telah divalidasi. Adapun kriteria dalam pengujian

analisis yaitu: (1) Jika nilai r hitung \geq dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid; (2) Jika nilai r hitung \leq dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid atau gugur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Hal ini dibuktikan oleh Sugiyono (2019:210), menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau Cronbach's Alpha. Pengukuran reliabilitas memiliki kriteria pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai Cronbach's Alpha (R) $> 0,60$, maka pernyataan dianggap reliabel; (2) Jika nilai Cronbach's Alpha (R) $< 0,60$, maka pernyataan dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, sejalan dengan temuan dari Ghozali (2012), menyatakan bahwa tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian kuantitatif ini maka pengaruh atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat melalui metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MO), dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 GK + b_2 MO + b_3 DK + e$$

Keterangan:

KK : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Konstanta

GK : Gaya Kepemimpinan

MO : Motivasi

DK : Disiplin kerja

b1-b3 : Koefisien variabel independen

e : *Error disturbance*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012). Terdapat 2 cara untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu sebagai berikut: (1) analisis statistik dengan menggunakan uji statistik *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hasil data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hasil data berdistribusi tidak normal; (2) analisis grafik dapat dilihat pada grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu data yang penyebarannya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola berdistribusi normal, sedangkan data yang penyebarannya menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas mencari tahu apakah di dalam model regresi terdapat korelasi atau kolineritas antar variabel independen (Ghozali, 2012). Uji multikolinieritas dapat juga diuji melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, dengan asumsi yang digunakan sebagai berikut: (1) jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* ≤ 0.10 maka menunjukkan terjadinya multikolinieritas; (2) jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 maka menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heterokedastistas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2012). Uji heteroskedastitas dapat ditemukan hasilnya dengan melihat dari *scatterplot* dengan dasar analisis yaitu jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, namun jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak untuk digunakan atau tidak dalam melihat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun beberapa ketentuan dalam pengujian uji f, yaitu sebagai berikut: (1) jika tingkat signifikansi uji F ≤ 0.05 maka menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan; (2) jika tingkat signifikansi uji F > 0.05 maka menunjukkan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan tentang variabel dependen. Adapun kriteria dalam pengujian yaitu jika nilai R^2 mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independent dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun syarat uji hipotesis (t) dijelaskan sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi $t \leq 0.05$ maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; (2) jika nilai signifikansi $t > 0.05$ maka hipotesis ditolak dan variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji nvaliditas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | R tabel (0,05) | Sign. (2tailed) | Keterangan |
|-------------------|-----------|----------|----------------|-----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | GK1 | 0,849 | 0,3120 | 0,000 | Valid |
| | GK2 | 0,623 | | | |
| | GK3 | 0,719 | | | |
| | GK4 | 0,718 | | | |
| | GK5 | 0,630 | | | |
| | GK6 | 0,803 | | | |
| Motivasi | MO1 | 0,587 | 0,3120 | 0,000 | Valid |
| | MO2 | 0,500 | | | |
| | MO3 | 0,751 | | | |
| | MO4 | 0,692 | | | |
| | MO5 | 0,775 | | | |
| Disiplin Kerja | DK1 | 0,838 | 0,3120 | 0,000 | Valid |
| | DK2 | 0,807 | | | |
| | DK3 | 0,769 | | | |
| | DK4 | 0,729 | | | |
| | DK5 | 0,551 | | | |
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0,756 | 0,3120 | 0,000 | Valid |
| | KK2 | 0,654 | | | |
| | KK3 | 0,591 | | | |
| | KK4 | 0,693 | | | |
| | KK5 | 0,671 | | | |
| | KK6 | 0,725 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Pada tabel diatas mengungkapkan r tabel dalam penelitian ini $dF = (38-2) = 36$ dengan signifikasi 0,05 adalah sebesar 0,3120. Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MO), disiplin kerja (DK), dan kinerja karyawan (KK) memiliki r hitung > r tabel, sehingga setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Kode | Variabel | Jumlah Pernyataan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------|-------------------|-------------------|------------------|------------|
| GK | Gaya Kepemimpinan | 5 | 0,820 | Reliabel |
| MO | Motivasi | 3 | 0,683 | Reliabel |
| DK | Disiplin Kerja | 5 | 0,789 | Reliabel |
| KK | Kinerja Karyawan | 5 | 0,753 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Pada tabel diatas menunjukkan masing-masing dari variabel independen dan dependen memiliki Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat diuji 11embali menggunakan data yang serupa.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (constant) | 5,626 | 2,719 | | 2,069 | 0,046 |
| GK | 0,358 | 0,110 | 0,431 | 3,261 | 0,003 |
| MO | 0,640 | 0,235 | 0,570 | 2,719 | 0,010 |
| DK | 0,257 | 0,194 | 0,253 | 3,807 | 0,004 |

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5, dapat diperoleh hasil dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = 5,626 + 0,358 GK + 0,640 MO + 0,235 DK + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) konstanta (KK) pada persamaan regresi linier berganda sebesar 5,626 yang menunjukkan bahwa apabila pengaruh gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MO), dan disiplin kerja (DK) bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 5,626; (2) koefisien regresi gaya kepemimpinan (GK) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,358 yang menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (GK) dengan variabel kinerja karyawan (KK) pada The Win Hotel Surabaya; (3) koefisien regresi motivasi (MO) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,640 yang arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (MO) dengan variabel kinerja karyawan (KK) pada The Win Hotel Surabaya; (4) koefisien regresi Disiplin kerja (DK) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,257 yang menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (DK) dengan variabel kinerja karyawan (KK) pada The Win Hotel Surabaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

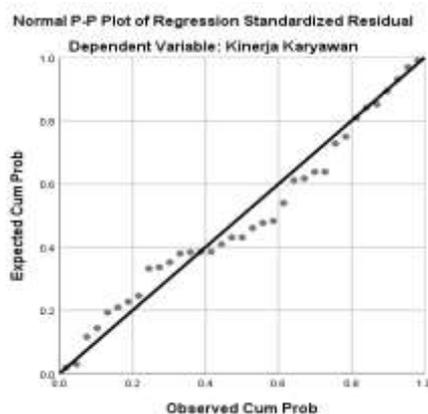
Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* (K-S):

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| | Mean | 0,000000 |
| | Std. Deviation | 1,14639019 |
| | Absolute | 0,118 |
| Most Extreme Differences | Positive | 0,118 |
| | Negative | -0,096 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,118 |
| Asymp.Sig. (2tailed) | | ,200 ^c |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar ,200 dimana Asymp Sig lebih besar daripada 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang di ditetapkan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Analisis grafik dengan dilihat melalui grafik *normal probability plot*:



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar digaris diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut searah dengan garis diagonal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolinieritas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | | Kesimpulan |
|-------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| GK | 0.641 | 1.561 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| MO | 0.256 | 3.937 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| DK | 0.509 | 2.240 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

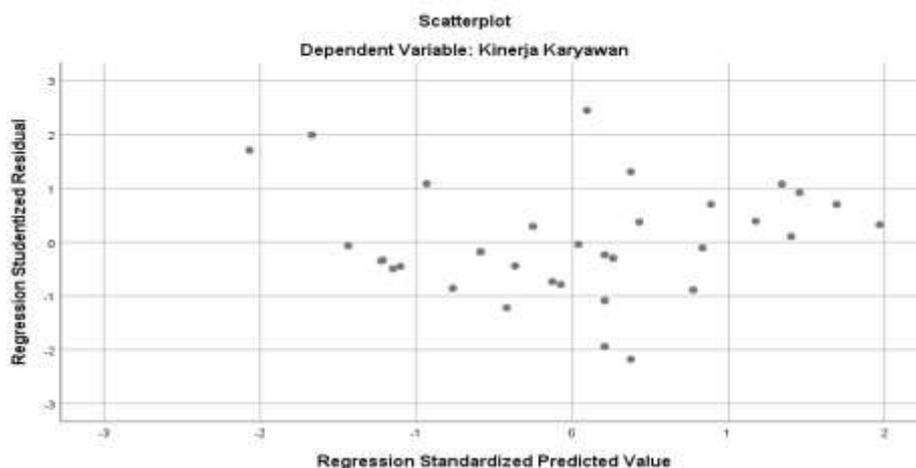
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari pengolahan SPSS menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas membentuk pola titik-titik menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Sumbu Y penyebarannya tidak menunjukkan bentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut merupakan hasil uji F pada penelitian ini yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 8
Hasil Uji F
ANNOVA^a

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 77.385 | 3 | 25.795 | 18.511 | 0.000 ^b |
| | Residual | 47.378 | 34 | 1.393 | | |
| | Total | 124.763 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), GK, MO, DK

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikasi nilai F dapat dikatakan telah layak untuk digunakan karena memiliki nilai signifikasi sebesar $0.000 \leq 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.788 ^a | 0.620 | 0.587 | 1.18045 |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hubungankorelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena nilai R lebih dari 0,5. Hal ini berarti bahwa sebesar 62% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja), sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis (t)

Berikut ini hasil pengolahan uji hipotesis (t) yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (t)

| Model | t | Sig. | Keputusan |
|-------|-------|-------|------------|
| GK | 3.261 | 0.003 | Signifikan |
| MO | 2.719 | 0.010 | Signifikan |
| DK | 3.807 | 0.004 | Signifikan |

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) variabel gaya kepemimpinan (GK) memiliki nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_1) diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) variabel motivasi (MO) memiliki nilai $0,010 < 0,05$, bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_2) diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (3) variabel disiplin kerja (DK) memiliki nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$, maka bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_3) diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi pada t-statistic sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, uji hipotesis diterima. Hal ini didasarkan nilai mean tertinggi sebesar 4,29 yang mayoritas responden memilih jawaban setuju pada indikator Gaya Kepemimpinan (GK4) pada kuesioner yaitu, Kemampuan mengendalikan bawahan. Pemimpin pada The Win Hotel Surabaya mampu mengendalikan bawahan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan pun meningkat dan perusahaan dapat mencapai targetnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Artinya, jika pemimpin mampu mempengaruhi perilaku karyawan dan dapat mengendalikannya maka kinerja karyawan pun meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agari (2021), Hamid dan Kurniawaty (2020), Nurhanan et al. (2020), dan Sunarto (2020) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dapat

dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, uji hipotesis diterima. Hal ini didasarkan pada nilai mean tertinggi sebesar 4,37 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Motivasi (MO4) pada kuesioner yaitu, pengakuan atas kinerja. The Win Hotel Surabaya memberikan upah lebih tinggi kepada karyawan dari biasanya atas pencapaian yang sudah diraih. Dengan demikian, perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan guna memicu kepuasan kerja mereka sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agari (2021), Hamid dan Kurniawaty (2020), Nurhanan et al. (2020), Gaol (2020), dan Sunarto (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, uji hipotesis diterima. Hal ini didasarkan pada nilai mean tertinggi sebesar 4,29 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Disiplin Kerja (DK5) pada kuesioner yaitu, disiplin terhadap prosedur. Karyawan pada The Win Hotel Surabaya memiliki komitmen kepada perusahaan untuk mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan. Hal tersebut menyebabkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya, dengan karyawan memiliki sifat disiplin pada dirinya dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agari (2021), Hamid dan Kurniawaty (2020), Nurhanan et al. (2020), Gaol (2020), dan Sunarto (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan penulis mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Win Hotel Surabaya", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.; (2) Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti, sehingga penelitian ini belum maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil dari simpulan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran, yaitu sebagai berikut: (1) bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan lebih sering melakukan konseling dan kajian secara berkala terhadap karyawan agar dapat mengetahui harapan-harapan karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan; (2) bagi karyawan, diharapkan karyawan dapat mempergunakan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, karyawan juga perlu memahami dengan baik kebijakan perusahaan mengingat peraturan yang ditetapkan didalamnya cukup fleksibel; (3) bagi peneliti, dikarenakan banyaknya variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak lagi variabel sebagai variabel independen guna melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Agari, A. F. F. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10 (4): 1-20.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damayanti, R. P. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kerja Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. Yogyakarta.
- Fadillah, B., Handoyo, D., dan Budiarmo, A. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. 1-9.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Alfabeta. Bandung.
- Gaol, A.F.A.L. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mikroskil. Medan.
- Guntur, I.S. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga.
- Hamid, H., Kurniawaty. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN. *Journal LLDIKTI Ekonomika*, 4 (1) : 58-67.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Luhur, R. Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK. *Jurnal OE*. 6 (3): 372-344.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurhanan, Remmang, H., Said, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Idn. J. of Business and Management*, 2(2): 78-86.
- Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan

- Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1),1-9.
- Saputri, R. dan Andayani, N. R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2 (2):307-316.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suak, R., Adolfina, Uhing, Y. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang: *Jurnal EMBA* 5(2):1050-1059.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis - Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8 (1):18-38.
- Sutrisno, E. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- _____. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiama, A.G. 2011. *Ecotourism: Pengembangan Pariwisata berbasis konservasi alam*. Guardaya Intimarta. Bandung.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta