

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GOLDEN TULIP DEVINS
SEMINYAK**

I PUTU GEDE DANDY BRAMASTHA

Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa

Jalan Terompong No. 24, Tanjung Bungkak, Denpasar, Bali

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kopensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Golden Tulips Devins Seminyak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Golden Tulip Devins Seminyak sebanyak 98 orang tidak termasuk manager (pimpinan). Sampel penelitian ini dipilih adalah sampel jenuh (sampel sensus), yakni karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yang ada pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak yaitu sebanyak 98 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya teknologi, Pariwisata merupakan salah satu industri raksasa dunia yang mendorong pertumbuhan sektor ekonomi paling cepat, industri pariwisata terutama di Asia Pasifik sudah kembali pulih. Sehingga pada tahun 2010 kontribusi pariwisata pada PDB mencapai 9,2% Salah satu penentu perkembangan dunia pariwisata di suatu daerah adalah terbukanya daerah itu terhadap pertumbuhan pariwisata di tingkat lebih luas, baik nasional maupun internasional. Sejalan dengan itu, sudah banyak berdirinya hotel-hotel yang menawarkan suatu produk maupun keunggulannya masing-masing. Suatu perusahaan atau hotel pastinya memiliki strategi tersendiri untuk mempromosikan hotelnya, agar banyak dikunjungi oleh wisatawan untuk menginap maupun memanfaatkan fasilitas hotel yang ada. Suatu perusahaan/hotel akan maju tergantung juga terhadap seseorang yang memimpin suatu perusahaan atau hotel tersebut.

Pulau Bali adalah pulau yang terbatas akan sumber daya alam, namun kaya sumber daya budaya. Kebudayaan Bali sebagai bagian dari Kebudayaan Nasional yang merupakan keseluruhan daya upaya manusia untuk mengembangkan harkat dan martabat sebagai manusia darahkan untuk memberi wawasan dan makna pada pembangunan nasional dalam segenap kehidupan bangsa. Dalam pada itu perkembangan dunia kepariwisataan daerah Bali sampai saat ini telah mencapai suatu titik yang penting, terutama bagi perkembangan dimasa datang. Hal ini ditandai oleh peningkatan jumlah wisatawan yang cukup tajam pada beberapa tahun terakhir, yang diakui sebagai akibat adanya deregulasi dan debirokatisasi khususnya di sub sektor pariwisata. Kecendrungan demikian diharapkan akan tetap berlaku dimasa-masa mendatang baik akibat faktor internal maupun eksternal yang positif (Perda Bali Nomor 02 Tahun 2012). Pulau Bali memiliki banyak destinasi wisata yang sudah dikenal sampai mancanegara. Bali juga yang memiliki budaya serta adat-istiadat yang unik, sehingga menjadi magnet penarik bagi wisatawan untuk berkunjung setiap harinya. Selain destinasi wisata yang terkenal sampai mancanegara, bali juga menyediakan akomodasi bagi wisatawan yang hendak untuk menginap untuk beberapa saat. Salah satunya adalah Hotel Golden Tulip

Devins Seminyak. Hotel Golden Tulip Devins Seminyak ini berlokasi di Jalan Petitenget-Komplek Villa Kendal No. 35 Seminyak, Badung, Bali.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kopensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi khususnya dalam bidang bisnis perhotelan, maka dalam perusahaan diharuskan mempunyai sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Sutrisno, 2011).

Pemimpin mempunyai kemampuan untuk memengaruhi orang lain, baik itu bawahan atau kelompok, yang mana dalam memengaruhi bawahannya tersebut, seorang pemimpin harus bisa bertindak atau mengarahkan dan memberi petunjuk kepada bawahan. Saat memberikan arahan kepada bawahan, seorang pemimpin harus bisa menempatkan atau menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan waktu yang tepat dalam mengarahkan dan memotivasi kerja karyawan, sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan dan pekerjaan dapat disesuaikan tepat pada waktunya. Hal ini akan mendorong kepuasan kinerja karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Rivai (dalam Sandy, 2015). Menurut Moehariono (2012), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan saja, tetapi kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau hotel. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan bertanggungjawab (Hasibuan, 2012). Kedisiplinan juga harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan suatu tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013).

Dilihat dari kepemimpinan, secara umum kepemimpinan Di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak adalah berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas masing-masing. Sedangkan ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan yang didapatkan dari hasil wawancara di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak dihadapi seperti :

- 1) Kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan yang berprestasi,
- 2) Kurangnya perlakuan yang sama terhadap karyawan dari atasannya,
- 3) Kurangnya membangun rasa kepercayaan karyawan terhadap atasannya,
- 4) Serta masih adanya kecemburuan sosial antar karyawan.

Kemudian menyambung hal di atas, masalah disiplin kerja juga sangat penting dalam hal ini. Perlu adanya pengaturan dan penataan faktor-faktor disiplin kerja dalam menyelenggarakan aktivitas disiplin kerja agar memberi pengaruh yang

positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan disiplin kerja karyawan di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak adalah sebagai berikut :

- 1) Pulang lebih awal tidak sesuai dengan jam kerja
- 2) Terlambat bekerja tidak sesuai dengan jam kerja
- 3) Kurangnya kehadiran karyawan
- 4) Karyawan masih malas bekerja dengan banyak alasan, salah satunya adalah mengaku sakit dengan mengirimkan surat DC
- 5) Bermalasan-malasan pada saat jam kerja, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

Hal ini harus sangat diperhatikan, agar para karyawan hotel mampu bekerjasama/*teamwork*, bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja antar karyawan hotel.

HIPOTESIS

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak
- H₃: Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Sampel Jenuh (Sampel Sensus) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representativ* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi (Sugiyono, 2012). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yang ada pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak yaitu sebanyak 98 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Tempat penelitian dilakukan di Hotel Golden Tulip

Devins Seminyak, Badung, Bali. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa dokumen-dokumen perusahaan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka yang mana harganya berubah-ubah atau bersifat variabel.

Sumber data penelitian ini adalah penarikan data primer pada variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan kuisioner. Data dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkatan kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan (Noor, 2011). Setiap jawaban kuisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut:

- a) Untuk jawaban a, sangat baik dengan skor 5
- b) Untuk jawaban b, baik dengan skor 4
- c) Untuk Jawaban c, cukup baik dengan skor 3
- d) Untuk Jawaban d, kurang baik dengan skor 2
- e) Untuk Jawaban e, sangat kurang baik dengan skor 1
- f) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara perubahan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap perubahan kinerja karyawan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS.

Rumus regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2}$: Slope atau arah garis regresi (Koefisiensi regresi)

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Disiplin kerja

b_1 : Koefisien regresi kepemimpinan (X_1)

b_2 : Koefisien regresi disiplin kerja (X_2)

Untuk dapat menggunakan analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi, beberapa peneliti menganggap perlu menguji kelayakan model yang dibuat. Apakah data yang digunakan dalam model telah memenuhi ketentuan dalam model regresi. Untuk itu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2013:105) sebagai pedoman untuk mengetahui antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain tidak terjadi multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10 dan angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila nilai residu tidak sama untuk semua data, maka terjadi gejala Heteroskedastisitas. Jika nilai residual semakin besar, ketika jumlah data ditambah, maka dipastikan ada Heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian dalam penelitian ini melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika ada pola tertentu, seperti titik-titik

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2013).

3. Uji Normalitas

Syarat untuk penggunaan analisis regresi adalah bahwa data harus berdistribusi normal, yaitu seluruh sebaran data mendekati rata-rata dan membentuk kurva normal. Sebaran data yang akan berada dekat dengan garis regresi atau garis diagonal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *Klomogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program *SPSS for Windows*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig} > \alpha$ ($\alpha=5\%$) (Imam Ghozali, 2013:163)

4. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji nilai $b_{1,2}$ sehingga diketahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan adalah pengaruh positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2014)

$$F\text{-test} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = F-hitung

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

R^2 = Kuadrat koefisien kolerasi berganda

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Rumusan Hipotesis :

$H_0 : \beta_{1,2}=0$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja Karyawan.

$H_1 : \beta_{1,2} > 0$, artinya berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja Karyawan.

b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) derajat bebas pembilang : k dan derajat penyebut : n-k-1 maka diperoleh nilai F-tabel 0,05 (k; n-k-1)

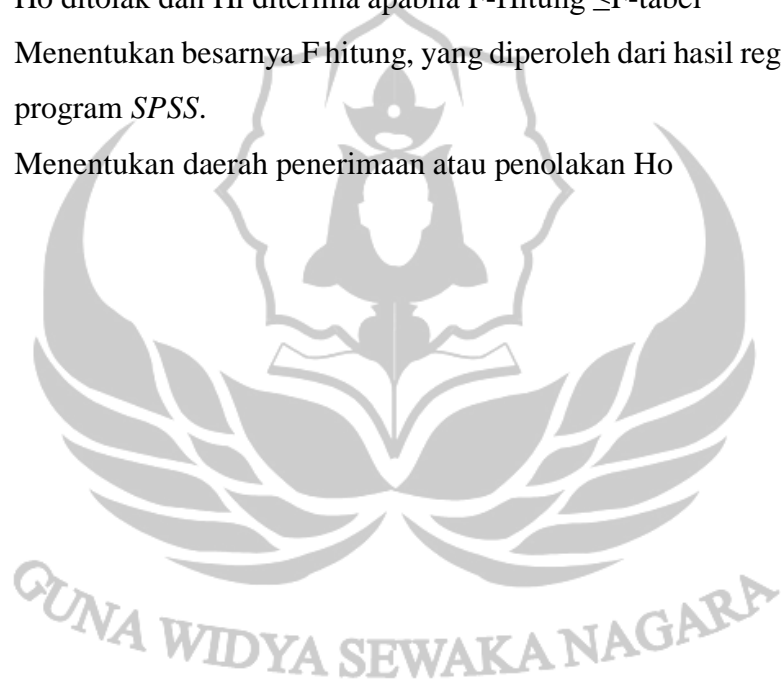
c. Kriteria penerimaan dan penolakan H_0

H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F\text{-Hitung} \geq F\text{-tabel}$

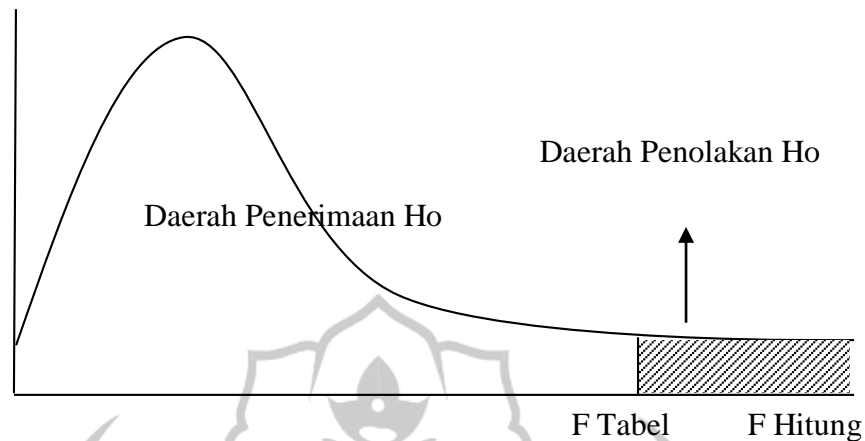
H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F\text{-Hitung} \leq F\text{-tabel}$

d. Menentukan besarnya F hitung, yang diperoleh dari hasil regresi dengan program *SPSS*.

e. Menentukan daerah penerimaan atau penolakan H_0



Gambar 1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
(F-test)



Sumber : Nata Wirawan (2014:190)

5. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial (individual) antara kepemimpinan dan disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2014).

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Pengujian koefisien regresi b_1 :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1=0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara pemimpin terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemimpin terhadap kinerja karyawan.

b. Ketentuan penguji

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan adalah $n-k-1$ test dua sisi diperoleh nilai t-tabel ($0,05;n-k-1$).

c. Kriteria pengujian

Jikat $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti signifikan.

H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$

d. Menentukan besarnya t hitung diperoleh dengan pengolahan data SPSS.

$$t_h = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Dimana :

t_h = t-hitung

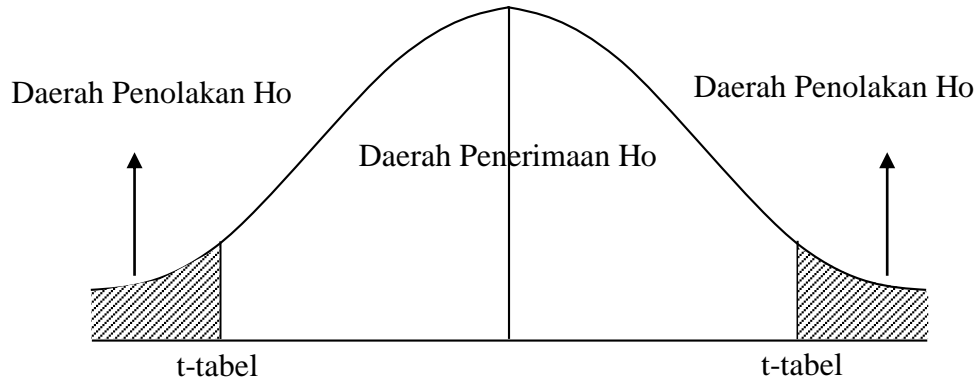
b_1 = Koefisien regresi ke-1

Sb_1 = *Stadart error* koefisien regresi X_1

e. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0 .

GUNA WIDYA SEWAKA NAGARA

Gambar 2
Kurva Distribusi t



Sumber :Nata Wirawan (2014:154)

f. Penarikan kesimpulan :

Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian koefisien regresi b_2

Pengujian koefisien regresi b_2 :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_2=0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan adalah $n-k-1$ test dua sisi diperoleh nilai t-tabel ($0,05;n-k-1$).

c. Kriteria pengujian

Jikat $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, berarti signifikan.

H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

- d. Menentukan besarnya t hitung diperoleh dengan pengolahan data SPSS.

$$t_h = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Dimana :

t_h = t-hitung

b_1 = Koefisien regresi ke-1

Sb_1 = *Stadart error* koefisien regresi X_1

- e. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0 .

Gambar 3
Kurva Distribusi t



Sumber :Nata Wirawan (2014:154)

- f. Penarikan kesimpulan :

Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian menggunakan analisis kualitatif adalah analisis yang pada prinsipnya cenderung berupa kata-kata daripada angka-angka yang digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu berupa uraian-uraian dari hasil penelitian.Semua analisis diselesaikan dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak, hasil analisis dan pembahasan ini akan dilakukan analisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel bebas (independent variabel) sedangkan kinerja karyawan dioperasikan sebagai variabel terikat (dependent variabel). Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang secara umum berisi persepsi mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dimana masing-masing variabel mempunyai 6-9 buah butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Model kuisisioner yang disebar menggunakan skala 1 sampai 5.

Kuisisioner diberikan dan disebar kepada responden pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak adalah sebanyak 98 orang. Selanjutnya dari hasil jawaban responden mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dibuat ke dalam tabel rekapitulasi agar bisa dilakukan pengujian. Uji kuisisioner dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penyelesaian pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dari 98 responden pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Penelitian Tentang Kepemimpinan, Disiplin Kerja
dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.572	Valid		
		X _{1.2}	0.327	Valid		
		X _{1.3}	0.464	Valid		

		X _{1.4}	0.436	<i>Valid</i>	0.611	<i>Reliable</i>
		X _{1.5}	0.443	<i>Valid</i>		
		X _{1.6}	0.456	<i>Valid</i>		
2	Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.426	<i>Valid</i>	0.748	<i>Reliable</i>
		X _{2.2}	0.363	<i>Valid</i>		
		X _{2.3}	0.441	<i>Valid</i>		
		X _{2.4}	0.564	<i>Valid</i>		
		X _{2.5}	0.428	<i>Valid</i>		
		X _{2.6}	0.672	<i>Valid</i>		
		X _{2.7}	0.429	<i>Valid</i>		
	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.525	<i>Valid</i>	0.713	<i>Reliable</i>
		Y ₂	0.644	<i>Valid</i>		
		Y ₃	0.417	<i>Valid</i>		
		Y ₄	0.318	<i>Valid</i>		
		Y ₅	0.326	<i>Valid</i>		
		Y ₆	0.692	<i>Valid</i>		
		Y ₇	0.513	<i>Valid</i>		
		Y ₈	0.414	<i>Valid</i>		
		Y ₉	0.369	<i>Valid</i>		

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan mempunyai koefisien korelasi *product moment* lebih besar dari 0,30 dan nilai koefisien *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua instrumen tersebut adalah *valid* dan *reliable*.

2. Deskripsi Hasil Kuisisioner Penelitian

Dalam deskripsi terhadap kuisisioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dari 98 responden pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak. Dimana

penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus interval kelas atau panjang kelas, dapat dihitung dengan rumus : (Sugiyono, 2014:80)

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{Jumlah Kelas Interval}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Dari interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian seperti tabel berikut:

Tabel 2
Kriteria dan Kategori Penilaian Jawaban Responden Terhadap Kuisisioner Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

Batas-Batas Klasifikasi (Kriteria)	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat kurang baik
1,81 – 2,60	Kurang baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Lampiran 1

Adapun jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

3. Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Suwanto dan Donni (2011), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan Hotel Golden Tulip Devins Seminyak untuk menggerakkan bawahannya dengan memimpin, membimbing, memengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku karyawan serta mengarahkan untuk bekerja

dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai. Variabel kepemimpinan ini disimbolkan dengan X_1 .

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 6 pernyataan tentang kepemimpinan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak, dijawab oleh 98 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti terlihat pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 3
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	CS	KS	SKS			
1	Pimpinan mempunyai Keteguhan Hati	1	36	48	11	2	317	3.23	Cukup Baik
2	Pimpinan senang membuat segala sesuatu berubah	0	26	64	8	0	312	3.18	Cukup Baik
3	Pimpinan mengikuti dan menghargai kinerja secara terbuka	1	36	48	12	1	318	3.24	Cukup Baik
4	Mendorong bawahan untuk memikul tanggung jawab	0	49	36	13	0	330	3.37	Cukup Baik
5	Pimpinan memberikan inspirasi kepada bawahan	0	20	62	16	0	298	3.04	Cukup Baik
6	Pimpinan memberikan dorongan untuk berpikir mandiri	9	27	40	21	1	316	3.22	Cukup Baik
Jumlah Skor							1891	19.30	Cukup Baik
Rata-rata Skor							315.17	3.22	

Sumber: Lampiran 3 dan 4 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat jelaskan bahwa rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan adalah 3,22 yang termasuk dalam kategori cukup baik, ada tiga indikator diatas rata-rata skor yaitu indikator pimpinan mempunyai keteguhan

hati, Pimpinan mengikuti dan menghargai kinerja secara terbuka, Mendorong bawahan untuk memikul tanggung jawab, terdapat dua indikator yang berada di bawah rata-rata skor yaitu indikator Pimpinan senang membuat segala sesuatu berubah dan Pimpinan memberikan inspirasi kepada bawahan serta terdapat satu indikator sama dengan rata-rata skoryaitu indikator Pimpinan memberikan dorongan untuk berpikir mandiri.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan bertanggungjawab (Hasibuan, 2012).Disiplin kerja yaitu respon karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak tentang kesadaran dan kesediaan mematuhi kewajiban dan mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Variabel disiplin kerja disimbolkan dengan X_2 .

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 7 pernyataan tentang disiplin kerja pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak, dijawab oleh 98 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti terlihat pada Tabel 9 di bawah ini.

Tabel 4
Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		SB	B	CB	KB	SKB			
1	Besar kecilnya pemberian kompensasi	2	36	47	11	2	319	3.26	Cukup Baik
2	Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan	1	20	65	12	0	304	3.10	Cukup Baik
3	Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan	0	50	40	8	0	336	3.43	Baik

4	Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan	3	32	46	15	2	313	3.19	Cukup Baik
5	Ada tidaknya pengawasan pimpinan	0	31	50	17	0	308	3.14	Cukup Baik
6	Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan	3	38	35	19	3	303	3.19	Cukup Baik
7	Adanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	5	30	52	10	1	322	3.29	Cukup Baik
Jumlah Skor							2215	22.60	Cukup Baik
Rata-rata Skor							316.43	3.23	

Sumber: Lampiran 3 dan 4 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat jelaskan bahwa rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 3,23 yang termasuk dalam kategori baik, ada satu indikator diatas rata-rata skor yaitu indikator Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, katagori cukup baik, ada dua indikator yang berada di atas rata-rata skor, yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi dan adanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, ada empat indikator di bawah rata-rata skor yaitu indikator ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan serta ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dannon *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam suatu organiasasi. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi/indikator suatu pekerjaan oleh karyawan di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak. Variabel kinerja karyawan disimbolkan dengan Y.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 9 pernyataan tentang kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak, dijawab oleh 98 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti terlihat pada Tabel 10 di bawah ini.

Tabel 5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	CS	KS	SKS			
1	Sikap Mental	3	41	32	21	1	318	3.24	Cukup Baik
2	Pendidikan dan Pelatihan	1	51	33	13	0	334	3.41	Baik
3	Keterampilan	3	21	59	14	1	305	3.11	Cukup Baik
4	Manajemen	2	44	47	5	0	337	3.44	Baik
5	Tingkat Penghasilan	5	25	60	8	0	321	3.28	Cukup Baik
6	Gizi dan Kesehatan	1	48	35	9	5	325	3.32	Cukup Baik
7	Jaminan Sosial	9	27	38	24	0	315	3.21	Cukup Baik
8	Lingkungan dan Iklim Kerja	5	40	41	11	1	331	3.38	Cukup Baik
9	Teknologi	2	51	25	14	6	323	3.30	Cukup Baik
Jumlah Skor							2909	29.68	Cukup Baik
Rata-rata Skor							323.22	3.30	

Sumber: Lampiran 3 dan 4 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,30 yang termasuk dalam kategori baik, ada dua indikator diatas rata-rata skor yaitu indikator pendidikan dan pelatihan serta manajemen, indikator termasuk dalam katagori cukup baik, ada dua indikator berada diatas rata-rata skor yaitu indikator gizi dan kesehatan serta lingkungan

dan iklim kerja, ada satu indikator sama dengan rata-rata skor yaitu indikator teknologi serta terdapat empat indikator berada di bawah rata-rata skor yaitu indikator sikap mental, keterampilan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial.

Berdasarkan jumlah skor masing-masing variabel, maka tahap berikutnya dilakukan perhitungan statistik yang didahului dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS (Statistic Package For Social Science)*.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinaryleast square (OLS)*. Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik Uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linier yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui responden yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan dengan populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS (Statistic Package For Social Science)* diperoleh nilai *Asymp.sig >alpha*, yang dapat dilihat dari *Kolmogorov-Smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	Y
Normal Parameters ^{a,b} Mean	19,30	22,60	29,68
Standard Deviation	1,944	2,503	3,021
Most Extreme Absolute Differences	,164	,135	,145
Positive	,101	,080	,089
Negative	-,164	-,135	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z	1,623	1,333	1,437
Asymp. Sig. (2-tailed)	,070	,057	,132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Asymp.sig two tailed* yang diperoleh sebesar 0.070 untuk X₁, 0.057 untuk X₂, dan 0.132 untuk Y dengan signifikansi lebih besar nilai α (0,05) yang berarti bahwa semua data berdistribusi dengan normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinearitas) di antara variabel-variabel bebas. Pada tabel di bawah ini disajikan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant)	,761	1,314
	,761	1,314

Dependent Variable: Y

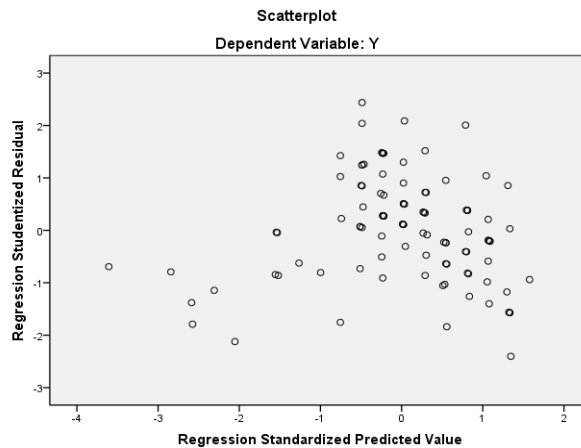
Sumber: Lampiran 5

Tabel 12 menjelaskan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel adalah sebesar 0,761 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel adalah sebesar 1,314 berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang tidak memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji *Glejser*, uji *Rho Spearman*, uji *Park* atau uji *White*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 16 di bawah ini.

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis pada gambar 16 atau grafik *scatterplot* di atas, menjelaskan bahwa *plot* menyebar secara acak dan tersebar baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah baik dan layak digunakan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011:277):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

β_1 = koefisien regresi Kepemimpinan (X_1)

X_1 =Kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2)

X_2 =Disiplin Kerja

Rangkuman hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	11,344	2,851		3,979	,000
	,449	,152	,289	2,954	,004
	,428	,118	,355	3,631	,000

Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 13 diperoleh nilai konstanta(a) = 11,344 $b_1 = 0,449$ dan $b_2 = 0,428$ sehingga dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,344 + 0,449 X_1 + 0,428 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,449. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya jika poin faktor kepemimpinan turun sebesar 1 maka juga akan menurunkan poin kinerja karyawan sebesar 0,449.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,428. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dari karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Demikian juga sebaliknya jika poin faktor kepemimpinan turun sebesar 1 maka juga akan menurunkan poin kinerja karyawan sebesar 0,428

3. Uji Statistik F (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, apakah variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Rumus (Sugiyono, 2011:257)

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangannya:

F = F-hitung

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah data (responden)

k = Jumlah variabel

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.
- 2) $H_1 : \beta_1, \beta_2 > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

b. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5\%$) dan derajat bebas pembilang $k=2$ dan derajat penyebut : $n-k-1 = 98-2-1$ maka diperoleh nilai F-tabel $0,05 (2 ; 95) = 3.09$ (pada lampiran 6, tabel Daftar Distribusi F).

c. Penentuan Nilai F-hitung

Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS *for window*, maka diperoleh hasil uji F seperti pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	273,868	2	136,934	21,280	,000a
Residual	611,326	95	6,435		
Total	885,194	97			

^a Predictors: (Constant), X2, X1

^b Dependent Variable: Y

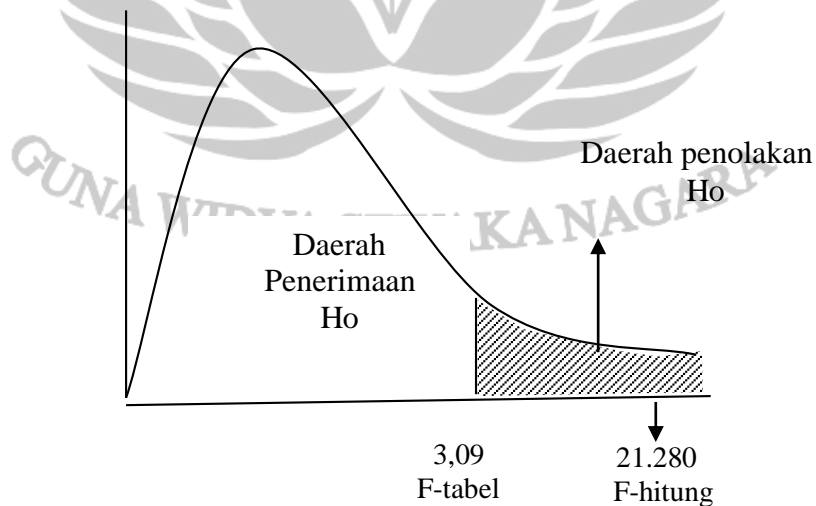
Sumber: Lampiran 5

d. Kriteria pengujian

- 1) H_0 ditolak apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$
- 2) H_0 diterima apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$

e. Menggambar daerah penolakan dan penerimaan H_0

Gambar 5
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
(F-test)



f. Keputusan

Dari hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 21.280 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi (α) 0,05, berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa ada pengaruh yang positif

dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

4. Uji Statistik t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) atau tingkat kesalahan 5% dibagi 2 ($\alpha = 0,05/2 = 0,025$) sebagai derajat pembilang sedangkan derajat penyebut adalah $n-k-1$.

Derajat kebebasan : $n-k-1 = 98-2-1=95$, diperoleh nilai t-tabel ($0,025;95$) = 1,988 (Lampiran 6).

3) Menentukan besarnya t-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows* diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,954 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai α (0,05).

Sumber : Tabel 13

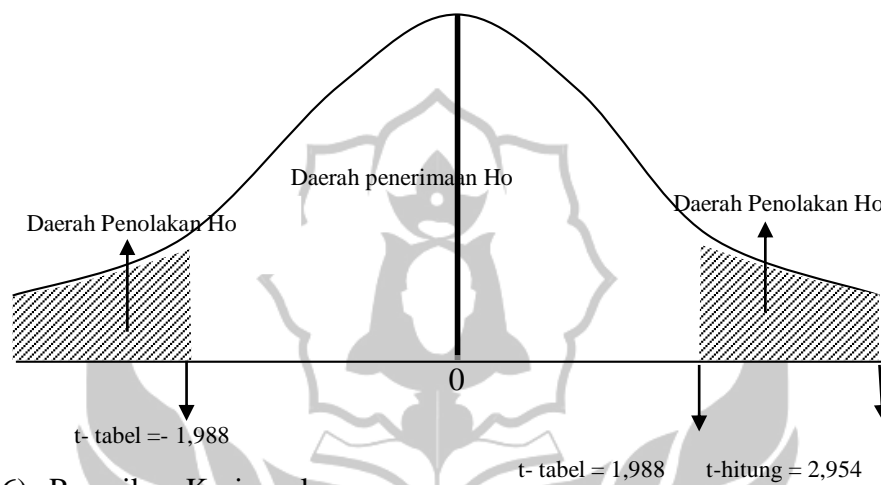
4) Kriteria pengujian

a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $-t\text{-hitung} > -t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak berarti pengaruh signifikan.

b) Jika $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima berarti pengaruh tidak signifikan.

5) Menggambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 6
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
Variabel Kepemimpinan



6) Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,954 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988 dan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$, serta berada pada daerah penolakan Ho yang berarti bahwa memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

b. Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hi: $b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) atau tingkat kesalahan 5% dibagi 2 ($\alpha = 0,05/2 = 0,025$) sebagai derajat pembilang sedangkan derajat penyebut adalah $n-k-1$.

Derajat kebebasan : $n-k-1 = 98-2-1 = 95$, diperoleh nilai t-tabel (0,025;95) = 1,988 (Lampiran 6).

3) Menentukan besarnya t-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows* diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,631 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,988 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05).

Sumber: Tabel 13

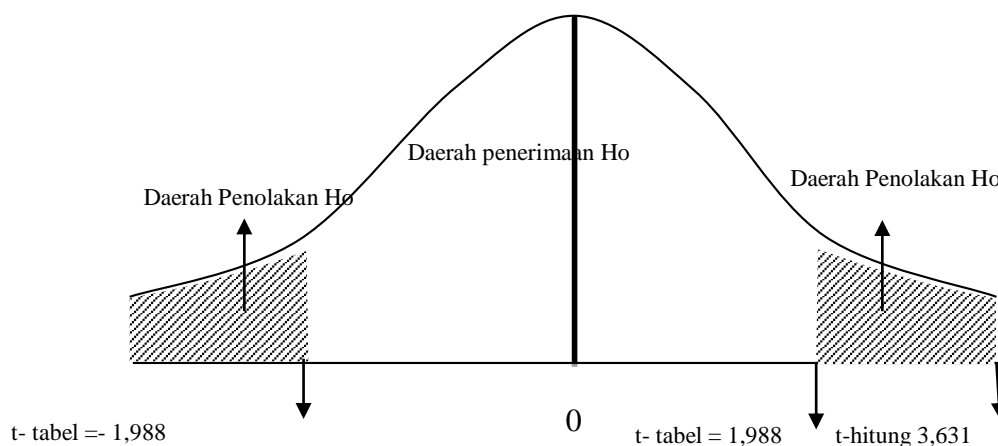
4) Kriteria pengujian

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $-t\text{-hitung} > -t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak berarti pengaruh signifikan.
- b) Jika $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima berarti pengaruh tidak signifikan.

5) Menggambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 7
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Variabel Disiplin Kerja



6) Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,631 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$, serta berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti bahwa memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dilakukan pembahasan dari hasil analisis data sebagai berikut:

Dari hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Dimana dari hasil uji normalitas diperoleh hasil nilai *Asymp.sig two tailed* sebesar 0.070 untuk X_1 , 0.057 untuk X_2 , dan 0.132 untuk Y dengan signifikansi lebih besar nilai α (0,05) yang berarti bahwa semua data berdistribusi dengan normal.

Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel adalah sebesar 0,761 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel adalah sebesar 1,314 berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil analisis pada grafik *scatterplot* di atas, menjelaskan bahwa *plot* menyebar secara acak dan tersebar baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah baik dan layak digunakan.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 11,344 + 0,449X_1 + 0,428X_2$. Interpretasi persamana ini adalah: Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,449. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya jika poin faktor kepemimpinan turun sebesar 1 maka juga akan menurunkan poin kinerja karyawan sebesar

0,449. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,428. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dari karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Demikian juga sebaliknya jika poin faktor kepemimpinan turun sebesar 1 maka juga akan menurunkan poin kinerja karyawan sebesar 0,428.

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 21,280 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi (α) 0,05, berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,954 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988 dan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$, serta berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti bahwa memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,631 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$, serta berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti bahwa memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Goden Tulips Devins Seminyak. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari nilai t-tabel dan signifikansi lebih kecil dari α .

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari nilai t-tabel dan signifikansi lebih kecil dari α .
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Devins Seminyak, hal ini dapat dilihat dari nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel.

Berdasarkan hasil analisis, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan perhatian pemimpin terhadap karyawan yang berprestasi.
2. Harus adanya perlakuan yang sama terhadap karyawan dari atasannya.
3. Pemimpin harus mampu membangun kepercayaan karyawan terhadap atasannya.
4. Pemimpin harus bisa mengendalikan karyawannya agar tidak ada kecemburuan sosial antar karyawan hotel.



GUNA WIDYA SEWAKA NAGARA

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burham. 2007. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Kota: Prenada Media Group
- Creswell, J.C. 2012. *Education Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 4th edition. Boston: Pearson
- Madya Diatmika, Gede. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Diamika Multi Finace Tbk. Cabang Gianyar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodelogi Penelitian, Edisi Kesatu*. Salemba Empat. Jakarta
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembang Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Rivai, Viethzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada*. Jakarta
- Simamora, Hendry. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Cetakan ke-21. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Wirawan, Nata. (2014). *Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Inferensia)*. Keraras Emas. Denpasar.