
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTIKA PREMIERE DYANDRA HOTEL
DAN CONVENTION MEDAN**

Asima Rosiana Purba, Novi Yuliani Hutagalung, Erlena Putri, Hendra Nazmi
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

The study was conducted to determine the effect of leadership, motivation and discipline on employee performance at PT. Santika Premiere Dyandra Hotel and Medan Convention. The population is 202 employees. The number of samples in this study were 134 employees and the validity and reliability testing were 30 employees. The sampling technique used is simple random sampling. The results showed that simultaneously leadership, motivation and discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Santika Premiere Dyandra Hotel and Medan Convention. Partially, leadership, motivation and discipline had a positive and significant impact on employee performance at PT. Santika Premiere Dyandra Hotel and Medan Convention.

Keywords: leadership; motivation; discipline; employee performance

PENDAHULUAN

PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perhotelan. Perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya kualitas kerja karyawan berupa ketelitian kerja yang menyebabkan kesalahan kerja yang berdampak pada kekecewaan tamu hotel. Kemudian seringkali karyawan menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memicu menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di perusahaan perhotelan ini masih belum efektif terlihat dari tingkat diskriminasi dalam pemberian tugas, terlalu memaksa dan menuntut hasil pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat. Akibatnya banyak karyawan yang merasa beban kerjanya menjadi meningkat.

Kurangnya dorongan atau motivasi dari perusahaan juga diduga menjadi faktor menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dimana pada perusahaan ini, karyawan masih kurang termotivasi, baik dari segi penghargaan yang diberikan, dan kurangnya promosi jabatan untuk karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Kedisiplinan kerja pada perusahaan ini masih rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat kerja ke kantor; kurangnya pengawasan kerja dari perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan sering melanggar aturan perusahaan, kurang adil dalam pemberian sanksi kepada para karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

TELAAH PUSTAKA

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:339-340), kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi dan perputaran.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:331), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:177) masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan

H₂: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

H₃: Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

H₄: kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*.

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 202 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut menggunakan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 karyawan dan pengujian validitas dan reliabilitas adalah 30 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

HASIL

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,351 + 0,484 X_1 + 0,326 X_2 + 0,318 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 4,351 menyatakan bahwa jika variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin tidak ada atau konstan, maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 4,351 satuan.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,484 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,484 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,326 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan motivasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,326 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi disiplin sebesar 0,318 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan disiplin 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,318 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu tersaji pada Tabel 2. Koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,434. Hal ini berarti 43,4% dari variasi variabel terikat berupa kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,6%

(100% - 56,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti persaingan promosi jabatan, kompensasi, pelatihan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sunyoto (2013: 137), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %.

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (34,943) > F_{tabel} (2,67) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sunyoto (2013:135-136), uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
(dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,750 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,773 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,006 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,730 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,750 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Menurut Bangun (2012:339-340), kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi dan perputaran. Salah satu faktor yang diduga memicu menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di perusahaan perhotelan ini masih belum efektif terlihat dari tingkat diskriminasi dalam pemberian tugas, terlalu memaksa dan menuntut hasil pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat. Akibatnya banyak karyawan yang merasa beban kerjanya menjadi meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,773 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,006 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Menurut Wibowo (2014:331), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

Kurangnya dorongan atau motivasi dari perusahaan juga diduga menjadi faktor menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dimana pada perusahaan ini, karyawan masih kurang termotivasi baik dari segi penghargaan yang diberikan, kurangnya promosi jabatan untuk karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,730 > 1,978$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Menurut Sutrisno (2013:177) masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kedisiplinan kerja pada perusahaan ini masih rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat kerja ke kantor; kurangnya pengawasan kerja dari perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan seringnya melanggar aturan perusahaan, kurang adilnya dalam pemberian sanksi kepada para karyawan yang melakukan pelanggaran.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

4. Kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang dibahas sebelumnya adapun saran yang diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan adalah:

1. Bagi perusahaan, peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan, dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi

Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

Hamali, Yusuf Ari. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S,P, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R. Jakarta: Kencana.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Robbin, Coulter. 2013. Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Siagian, P Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

Sutrino, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

_____. 2016. Kepemimpinan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.

LAMPIRAN TABEL

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.351	1.961		2.218	.028		
	Kepemimpinan	.484	.072	.451	6.750	.000	.955	1.047
	Motivasi	.326	.118	.205	2.773	.006	.779	1.284
	Disiplin	.318	.085	.281	3.730	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.434	6.43554

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020(Data diolah)

Tabel 3
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4341.627	3	1447.209	34.943	.000 ^a
	Residual	5384.104	130	41.416		
	Total	9725.731	133			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)