
Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

I Putu Asta Chandra Mahesa⁽¹⁾

Gde Indra Surya Diputra⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: astachandra33@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the factors influencing employee performance in the housekeeping department at Hotel Sthala Ubud Bali. The study involved 94 employee samples from the housekeeping department at Hotel Sthala Ubud Bali, using the total sampling method/saturation sampling for sample determination. Data collection was done using a questionnaire, and the analysis technique employed was multiple linear regression analysis. The findings of the hypothesis testing reveal that leadership has a positive and significant influence on employee performance. Additionally, the second hypothesis demonstrates that work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the third hypothesis suggests that both leadership and work discipline contribute positively and significantly to performance. Suggestions for Hotel Sthala Ubud include improvements in leader communication regarding vision, mission, and work goals by providing communication training for leaders, developing stronger leadership skills, enhancing employee discipline related to time, improving understanding of company rules, and providing education on professional interactions. Additionally, for future research, it is recommended to consider additional variables such as compensation, workload, job stress, and the work environment in analyzing employee performance. Other recommendations include selecting different types of companies as research objects and increasing the sample size for more comprehensive results.

Keywords: *leadership, work discipline, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud Bali. Penelitian ini dilakukan pada 94 sampel karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud Bali, metode penentuan sampel yang digunakan yaitu metode *total sampling/sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis kedua menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Saran yang diusulkan untuk Hotel Sthala Ubud mencakup perbaikan dalam komunikasi pemimpin terkait visi, misi, dan tujuan kerja dengan memberikan pelatihan komunikasi kepada pemimpin, pengembangan keterampilan kepemimpinan yang lebih kuat, peningkatan kedisiplinan karyawan terkait waktu, pemahaman yang lebih baik terhadap aturan perusahaan, dan pendidikan tentang interaksi profesional. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dalam analisis kinerja karyawan, mengambil jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian, dan meningkatkan jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Kata kunci : *kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan industri pariwisata di Bali menjadi sorotan utama dalam usaha mengoptimalkan potensi ekonomi dan memperbaiki infrastruktur sektor pariwisata. Fenomena ini mendorong perhatian pada peran strategis yang dimainkan oleh hotel dalam mendukung pertumbuhan industri pariwisata secara menyeluruh. Hotel bukan hanya menjadi tempat menginap bagi wisatawan, melainkan juga menjadi elemen krusial dalam memberikan pengalaman positif kepada para pelancong, serta memperkuat daya tarik destinasi wisata. Mengoptimalkan peran hotel dalam mendukung pertumbuhan industri pariwisata melibatkan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas layanan, fasilitas, dan pengalaman penginapan. Hotel-hotel di Bali perlu terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan tren pariwisata global, termasuk dalam penerapan teknologi canggih untuk memperbaiki efisiensi operasional dan meningkatkan kenyamanan tamu. Oleh karena itu, strategi pengelolaan hotel yang progresif dan berorientasi pada kepuasan pelanggan menjadi kunci dalam menjawab tantangan dan peluang di industri pariwisata yang dinamis. Pentingnya peran hotel dalam mendukung pertumbuhan industri pariwisata di Bali menciptakan tantangan dan peluang yang tidak bisa diabaikan. Dengan terus memperkuat posisi hotel sebagai mitra utama dalam industri ini, Bali dapat terus menjadi destinasi wisata unggulan dengan daya tarik yang tidak hanya berasal dari keindahan alamnya, tetapi juga dari pengalaman menginap yang luar biasa yang ditawarkan oleh hotel-hotel terkemuka di daerah tersebut.

Hotel Sthala Ubud Bali dianggap sebagai sebuah contoh yang sangat berpengaruh dalam kemajuan sektor tersebut. Hotel ini tidak hanya melayani wisatawan mancanegara, melainkan juga memberikan dukungan yang sangat penting bagi para wisatawan domestik. Salah satu faktor kunci yang menjadikan Hotel Sthala Ubud Bali sebagai kontributor yang sangat berarti dalam pertumbuhan industri pariwisata adalah komitmen mereka terhadap pelayanan berkualitas tinggi. Dalam usaha memberikan pengalaman terbaik kepada para tamu, hotel ini memiliki tim Housekeeping yang sangat berdedikasi. Tugas utama tim ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh kamar hotel tetap bersih, nyaman, dan siap menyambut tamu dengan keramahan yang tinggi. Mereka menjaga standar kebersihan yang tinggi untuk memastikan bahwa para tamu merasa aman dan nyaman selama masa menginap mereka.

Namun, belakangan ini, Hotel Sthala Ubud Bali menghadapi tantangan serius terkait kinerja karyawan di bagian housekeeping. Fenomena ini tercermin dari peningkatan

signifikan tingkat absensi di dalam departemen tersebut. Tingginya tingkat absensi ini mencerminkan adanya masalah dalam manajemen karyawan, yang dapat berdampak negatif pada operasional hotel secara menyeluruh. Tingkat absensi di Hotel Sthala Ubud Bali dapat dilihat secara rinci pada Tabel 1.2, yang memberikan gambaran yang jelas tentang tingkat ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah Hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentasi Absensi (%)
A	B	C	D	E	F	G
			(B×C)		(D-E)	(E:D)
Januari	96	27	2592	87	2505	3,35
Februari	96	25	2400	80	2320	3,33
Maret	96	27	2592	76	2516	2,93
April	96	26	2496	70	2522	2,80
Mei	96	27	2592	83	2592	3,20
Juni	96	26	2496	88	2408	3,52
Juli	96	27	2592	93	2499	3,58
Agustus	96	27	2592	79	2513	3,04
September	96	26	2496	84	2412	3,36
Oktober	96	27	2592	88	2504	3,39
November	96	26	2496	94	2403	3,76
Desember	96	27	2492	90	2502	3,47
Jumlah	1152	318	30428	1012	29695	39,73
Rata-rata	96	26.5	2.535,66	84,33	2.474,58	3,31

Sumber: Hotel Sthala Ubud Bali (2024)

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bagian Housekeeping di Hotel Sthala Ubud Bali pada tahun 2021 mengalami fluktuasi, di karenakan persentase tingkat absensi paling tinggi November sebesar 3,70% sedangkan tingkat absensi paling rendah terjadi pada bulan April sebesar 2,80% dan rata-rata dari tingkat absensi dari bulan januati sampai bulan desember sebesar 3,31% menurut (Maharani et al., 2022) tingkat absensi yang wajar biasanya berada di bawah 3%, sementara tingkat absensi antara 3% sampai 10% dianggap tinggi. Namun, absensi karyawan di bagian Housekeeping di Hotel Sthala Ubud Bali cukup tinggi karena melebihi 3%. Oleh karena itu, tingkat absensi yang tinggi ini memerlukan perhatian lebih dari pihak pimpinan perusahaan. Ketika tingkat absensi karyawan meningkat, hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam pelaksanaan tugas-tugas harian, penurunan produktivitas, dan peningkatan beban kerja bagi

karyawan yang hadir. Selain itu, dapat berpotensi menciptakan ketidaknyamanan di antara rekan-rekan kerja dan mempengaruhi citra hotel dalam hal pelayanan kepada tamu. Penting untuk melakukan investigasi lebih lanjut guna mengidentifikasi penyebab konkret dari penurunan kinerja ini. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap akar permasalahan, manajemen dapat merancang strategi perbaikan yang lebih efektif.

Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan pada bagian Houskeeping adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Rokhman et al., 2022). Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk menggunakan kekuasaannya dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung upaya orang lain agar dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Katili et al., 2021). Menurut (Katili et al., 2021) dapat dikatakan kepemimpinan merupakan perilaku yang tepat dari seorang pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkan kearah yang benar agar bisa bekerja sama serta bekerja secara produktif dan maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. H1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Housekeeping* di Hotel Sthala Ubud Bali.

Sedangkan hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin di Hotel Sthala Ubud Bali yaitu kedisiplinan kerja para karyawannya, karena kurang disiplin yang baik, karyawan turut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Menurut (Rahayu, Gayatri, 2023) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Maharani et al., 2022) disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat penting karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan mencakup kesadaran dan kesediaan

seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Kristanti & Pangastuti 2013). Dari beberapa definisi disiplin kerja yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang dapat digunakan oleh semua tingkatan pimpinan (manajer) untuk berkomunikasi antara pimpinan dan karyawan. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk mengubah sikap atau perilaku karyawan, serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan mereka terhadap peraturan, tanpa harus menggunakan tekanan dari pihak pimpinan. H2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Housekeeping di Hotel Sthala Ubud Bali.

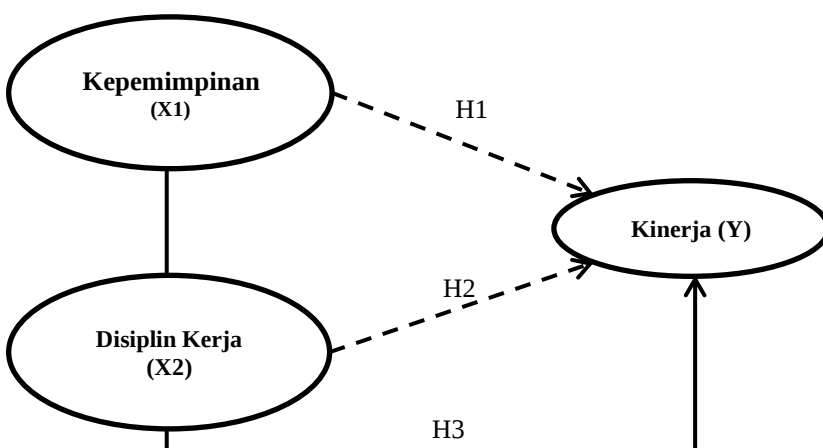
Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban (Manik & Bancin, 2022). Kinerja ialah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Indiyati et al., 2021). Menurut (Rivai, 2020) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dalam mencapai keberhasilan, kinerja karyawan memegang peran penting bagi suatu perusahaan. Selain harus memiliki pengalaman dan keterampilan yang memadai, setiap karyawan juga diharapkan memiliki disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi. Dengan memiliki kinerja yang baik, karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara maksimal.

Disisi lain, kurangnya disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena membantu dalam memperlancar dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga membantu dalam memajukan perusahaan. Hal ini karena kehidupan sehari-hari di dalam perusahaan memerlukan adanya peraturan dan ketentuan yang mengatur serta membatasi setiap kegiatan dan perilaku untuk menjaga keteraturan dan produktivitas. H3 : Kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Housekeeping di Hotel Sthala Ubud Bali.

Metode Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian *Housekeeping* di Hotel Sthala Ubud Bali. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam hal ini kemungkinan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2014). Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini menekankan pada pengukuran yang objektif dan pengujian hipotesis secara sistematis (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada bagian *Housekeeping* di Hotel Sthala Ubud Bali.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: data diolah (2024)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian *Housekeeping* yang berjumlah 94 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu sensus, yang merupakan pendekatan di mana seluruh populasi atau elemen yang akan diteliti diikutsertakan dalam sampel. Dengan kata lain, setiap individu atau unit dalam populasi memiliki peluang untuk menjadi bagian dari sampel. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden terpilih. Persepsi responden akan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk setiap item pernyataan dari tiap variabel. Untuk menguji hipotesis

yang diajukan, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	<i>Chronbach's Alpha</i>	Ket
1	Kepemimpinan (X_1)	No. 1 – 10	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	No. 1 – 8				
3	Kinerja (Y)	No. 1 – 9				

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel menunjukkan validitas dan reliabilitas yang memadai. Nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,3, dan koefisien reliabilitas (alpha Cronbach) lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, semua variabel penelitian tersebut dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

No	Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
			Tolerance	VIF	Sig
1	Inovasi Produk (X_1)	0,200	0,574	1,742	,097
2	Kualitas Pelayanan (X_2)		0,574	1,742	,822

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data terstandarisasi mengikuti distribusi normal. Selain itu, nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Selain itu, nilai sig. lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi asumsi klasik.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,919 ^a	,845	,842	1,604

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,845. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan disiplin kerja, dan kepemimpinan dalam mempengaruhi

kinerja karyawan pada bagian housekeeping di Hotel Sthala Ubud sebesar 84,5%,

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,622	,955		1,699	,093
Kepemimpinan	,594	,050	,646	11,877	,000
Disiplin Kerja	,458	,070	,356	6,546	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai-nilai : $a = 0,657$, $b_1 = 0,350$, dan $b_2 = 0,052$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,657 + 0,350X_1 + 0,325X_2 + 0,052X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh inovasi produk, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada Koperasi Kopragansa dapat diartikan sebagai berikut : Koefisien konstan a sebesar 0,657, berarti kepuasan nasabah pada Koperasi Kopragansa dipengaruhi oleh inovasi produk, dan kualitas pelayanan. Apabila inovasi produk tidak diperhatikan dan kualitas pelayanan tidak ditingkatkan, maka tidak akan terjadi perubahan kepuasan dari nasabah Koperasi Kopragansa. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,350, berarti jika inovasi produk ditingkatkan, maka kepuasan dari nasabah Koperasi Kopragansa akan meningkat, dengan asumsi variabel lainnya konstan (tetap) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,325, berarti jika kualitas pelayanan ditingkatkan, maka kepuasan dari nasabah Koperasi Kopragansa akan meningkat, dengan asumsi variabel lainnya konstan (tetap).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian housekeeping di Hotel Sthala Ubud.. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,594 dan hal ini diuji dengan uji t (t -test) dimana diperoleh nilai t -hitung untuk sikap sebesar 11,877 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud. Hal ini berarti kepemimpinan yang kurang efektif di dalam tim *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud menjadi faktor penyebab penurunan kinerja karyawan. Penting bagi Hotel Sthala Ubud perlu memperkuat kepemimpinan di tim *housekeeping* untuk meningkatkan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sari (2019) menyatakan

kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Aidin (2017) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,458 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 6,546 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud.. Hal ini berarti apabila disiplin kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan terhadap Pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud..

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta dkk., (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali. Penelitian dari Enny Khuswati dan Dessy Triana Relita (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bhakti Lestari. Kemudian penelitian dari Astri Ocktora Sinaga dan Kusumantoro (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja dinyatakan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud. Hal ini didasari dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,845 yang berarti kemampuan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud sebesar 84,5%, sedangkan sisanya 15,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini diuji dengan uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 248,638 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud.. Hal ini berarti apabila kepemimpinan dan disiplin kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan terhadap Pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud..

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putri Hardianti Rukmana (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan karyawan. Kemudian penelitian dari Sofia E.G.Worek dkk., (2021) juga menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan melalui keputusan pembelian pada PT. Pegadaian (Persero) Karombasan.

Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud. Hal ini berarti kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud. Hal ini berarti disiplin kerjajtidak diperhatikan, maka kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud tidak akan meningkat bahkan mengalami penurunan. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud. Hal apabila kepemimpinan tidak diperhatikan dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka tidak akan terjadi perubahan kinerja karyawan pada bagian *housekeeping* di Hotel Sthala Ubud.

Komunikasi pemimpin terkait visi, misi, dan tujuan kerja dinilai rendah oleh responden. Pemimpin perlu berkomunikasi lebih baik tentang visi, misi, dan tujuan kerja. Hotel harus memberikan pelatihan komunikasi kepada pemimpin agar mereka dapat berkomunikasi lebih efektif dengan tim. Hal ini akan membantu karyawan lebih memahami visi dan tujuan perusahaan. Pihak Hotel harus memastikan bahwa pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, seperti kemampuan mempromosikan kerja sama dan kebersamaan di antara anggota tim. Hal ini dikarenakan responden merasa pemimpin kurang efektif dalam mencegah perpecahan atau kelompok yang terisolasi dalam tim. Kedisiplinan terkait jam masuk, jam pulang, dan jadwal istirahat perlu ditingkatkan. Hotel harus memastikan bahwa aturan waktu dihormati dengan ketat dan mungkin memberikan insentif atau sanksi yang sesuai untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja. Karyawan perlu lebih memahami aturan perusahaan terkait berpakaian dan perilaku di tempat kerja. Hotel dapat menyediakan pelatihan atau panduan yang lebih jelas tentang aturan ini. Hotel harus mengedukasi karyawan tentang pentingnya interaksi profesional dan menciptakan budaya kerja yang mendukungnya.

Daftar Pustaka

- Akhtar, S., Zameer, H., & Saeed, R. (2014). *Impact Of Total Quality Management On The Performance Of Service Organizations In Pakistan*. 3(6), 109–117. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/V3-I6/1350>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/Jrimk.V3i2.69>
- Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). Industri Surabaya. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(2), 116–129.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Epa Dui Rahayu, Ida Ayu Made E.M. Gayatri, Y. I. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin ...*, 2(1), 29–42.
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, And Work Culture On Job Satisfaction And employee Performance At The Office Of The Ministry Of Religion, Kampar District. *Journal Of Applied Business And Technology*, 3(1), 56–72.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *Mbia*, 18(1), 76–84.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). *Human Resource Competencies , Organizational Culture , And Employee Performance*. 3(1), 1–10.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects Of Leaderships Styles , Work-Life Balance And Employee Engagement On Employee Performance*. 2(3).
- Latief, A., Daud, M. N., & Suharyanto, A. (2015). *The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel In East Aceh District*. 849–857.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/Global.V11i1.1602>
- Ningsih, F. (2015). Pengaruh Penerapan Learning Cycle Terhadap Hasil Belajar Statistika Pada Siswa Mts. Darul Muhajirin. *Jurnal Media Pendidikan Matematika “J-MPM,”* 3(1), 14–19.
- Nuning, A. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Telkom Akses Medan. *Skripsi PENGARUH Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Telkom Akses Medan*.
- Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, D., & Muchtar, H. S. (2022). Hakikat Kepemimpinan Dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 4(2), 187–198.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*

-
- Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.); 16th Ed.). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 6681, 665–670.
- Rokhman, F., Bahiroh, E., & Maria, V. (2022). *The Effect Of Transformational Leadership Style Work Motivation*. 3(4), 5919–5930.
- Rusmiati, Y. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi*. 4–22. [Http://Repository.Stei.Ac.Id/6718/](http://Repository.Stei.Ac.Id/6718/)
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovator*, 9(1), 23.
- Sari, Y. K. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). *Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Siregar, S. P., & Wanto, A. (2017). *Analysis Accuracy Of Artificial Neural Network Using Backpropagation Algorithm In Predicting Process (Forecasting)*. 1(1), 34–42.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Thoha, N., & Setiawan, S. B. (2020). *Culture , Leadership Behavior And Their Relationship With Organizational Performance*. 18(1), 596–607.
- Yaniria, L., & Samsurijal, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar*. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 50–59.