
Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komaneka At Bisma

I Wayan Angga Wijaya⁽¹⁾

I Putu Putra Astawa⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: anggagant3ng123@gmail.com

ABSTRACT

The phenomenon or problem related to employee performance at Komaneka at Bisma is related to a bad work environment which is the main trigger in declining employee performance, where employees feel uncomfortable because seniors at Komaneka At Bisma still apply the seniority system so that work that is not in accordance with the ability of employees is done forcibly so that the results obtained are not optimal and unable to achieve the specified targets. The purpose of this research is to ascertain how work motivation, work discipline, leadership affect employee performance at Komaneka At Bisma. The research site "Komaneka At Bisma" is located on Jalan Bisma, Ubud District, Gianyar Regency. A total of 45 respondents became research samples. Questionnaires, document studies, interviews, observations are some of the methods of collecting data check the following studies for validity and reliability: F, T, and classical assumption tests as well as multiple linear regression analysis and termination coefficients. are some of the procedures for use in data analysis. The results showed that the performance of Komaneka At Bishma employees was significantly influenced by leadership, work discipline, and work motivation simultaneously. At Komaneka At Bisma, leadership has a major positive impact on worker performance. Order of place of work

Keywords: *Leadership; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.*

ABSTRAK

Fenomena atau permasalahan terkait kinerja karyawan pada Komaneka at Bisma adalah terkait lingkungan kerja yang tidak baik yang menjadi pemicu utama dalam menurunnya kinerja karyawan, dimana karyawan merasa tidak nyaman karena senior di Komaneka At Bisma masih menerapkan sistem senioritas sehingga pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dikerjakan secara paksa sehingga hasil yang diperoleh tidak maksimal dan tidak mampu mencapai target yang ditentukan. Tujuan peneltian ini untuk memastikan bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Komaneka At Bisma. Tempat penelitian Komaneka At Bisma berada di Jalan Bisma, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Sebanyak 45 responden menjadi sampel penelitian. Kuesioner, studi dokumen, wawancara, observasi adalah beberapa metode pengumpulan data periksa penelitian berikut untuk validiitas dan reliabililitas: uji F, T, dan uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda dan koefisien terminasi. merupakan beberapa prosedur untuk digunakan dalam analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Komaneka At Bishma dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja

secara bersamaan. Di Komaneka At Bisma, kepemimpinan mempunyai dampak positif yang besar terhadap kinerja pekerja. Urutan tempat bekerja

Kata Kunci : Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Keberhasilan kemampuan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan sangatlah penting. Salah satu yang dapat membantu bisnis mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Dimana tindakan yang dilakukan dengan maksud untuk menjamin sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat difungsikan secara efektif, efisien, dan bertahan lama (Siregar, 2019). Tercapainya kinerja yang baik merupakan salah satu selain alat dan teknik tertentu juga harus diperhatikan dalam melakukan pekerjaan. Bisnis dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan tumbuh dengan cepat (Rifmanesi, 2019). Produktivitas karyawan merupakan hal yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, dan kinerja karyawan memegang peranan penting dalam perkembangan organisasi. Lima kriteria yang dikemukakan Sastrohadiwiryono (2020:198) sering dikaitkan dengan peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Diantaranya adalah sebagai berikut: Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin perusahaan memainkan peran penting dalam bisnis atau organisasi mana pun dengan menginspirasi dan membimbing seluruh anggota staf untuk memberikan hasil terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Sutrisno (2020:54) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja seorang pegawai ditinjau dari kuantitas dan kualitas kerja apa yang dia lakukan untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. Keberhasilan tingkat suatu kinerja ditentukan oleh faktor kuantitatif dan kualitatif. Kinerja karyawan merupakan salah satu bidang utama yang dapat ditingkatkan, menurut Sandhi, Satria (2020), asalkan pekerja menyadari harapan atas partisipasinya dan dievaluasi berdasarkan perilakunya, bukan hanya kinerjanya saja.

Tabel 1.1 Perolehan Target Komaneka At Bisma Tahun 2022

Bulan	Target (Pencapaian)	Realiasi (Pencapaian)	Keterangan
Januari	500.000.000	340.000.000	Tidak mencapai Target
Februari	500.000.000	430.000.000	Tidak mencapai Target
Maret	500.000.000	330. 000.000	Tidak mencapai Target
April	500.000.000	382. 000.000	Tidak mencapai Target
Mei	500.000.000	411.000.000	Tidak mencapai Target
Juni	500.000.000	481.000.000	Tidak mencapai Target
Juli	500.000.000	393. 000.000	Tidak mencapai Target

Agustus	500.000.000	407. 000.000	Tidak mencapai Target
September	500.000.000	390. 000.000	Tidak mencapai Target
Oktober	500.000.000	415. 000.000	Tidak mencapai Target
November	500.000.000	470. 000.000	Tidak mencapai Target
Desember	500.000.000	480. 000.000	Tidak mencapai Target
Total		4.929.000.000	

Sumber. Komaneka At Bisma (2022)

Tabel 1.1 ini dapat dijelaskan bahwa selama periode 2022 Komaneka at Bisma tidak mampu mencapai target yang ditetapkan, bisa di lihat pada bulan Maret target yang di capai sebesar 330.000.000 sangat menurun dimana target penjualan setiap bulannya sebesar Rp 500.000.000. Tidak tercapainya target dikarenakan kondisi wisatawan tidak sepenuhnya stabil, Selain hal tersebut menurunnya kualitas pelayanan juga penyebab menurunnya ketertarikan wisatawan untuk berkunjung (*stay*) di Resout Komaneka at Bisma. Faktor lain juga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan Komaneka at Bisma seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Tabel 1. 2 1 Data Absensi Komaneka At Bisma Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	jumlah hari kerja (hari)	jumlah hari kerja seharusnya (hari)	jumlah hari tidak hadir (hari)	jumlah hari kerja seharusnya (hari)	persentase absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7= 5-6	8=6/5x100%
1	Januari	45	27	1215	99	1.116	8,15%
2	Februari	45	24	1080	76	979	6,35%
3	Maret	45	27	1215	87	1.128	7,16%
4	April	45	26	1170	88	1.082	7,52%
5	Mei	45	27	1215	97	1.118	7,98%
6	Juni	45	26	1170	104	1.066	8,89%
7	Juli	45	27	1215	96	1.119	7,90%
8	Agustus	45	27	1215	78	1.137	6,42%
9	September	45	26	1170	107	1.063	9,15%
10	Oktober	45	27	1215	93	1.122	7,65%
11	November	45	26	1170	84	1.086	7,18%
12	Desember	45	27	1215	101	1.139	9,26%
Jumlah			317	14265	1.110	13.155	93,61%
Rata- rata			26,42	1189	92,5	1.096	7,80%

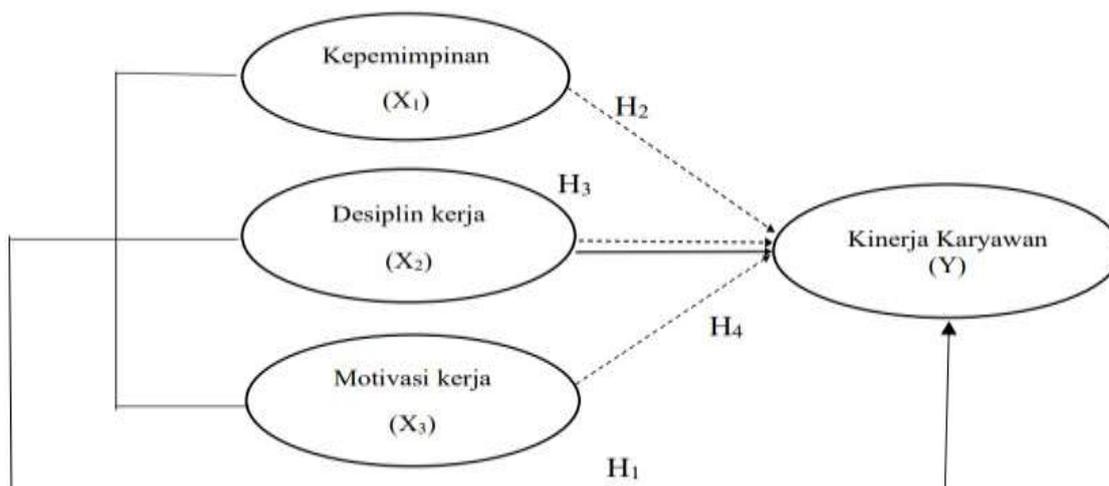
Sumber : Komaneka at Bisma

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai adalah sebesar 7,80 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi karena menurut Murdiartha (2018:93), tingkat ketidakhadiran yang wajar adalah kurang dari 3, sedangkan angka tiga sampai sepuluh dianggap berlebihan. Karena rata-ratanya lebih tinggi dari 3, maka tingginya angka ketidakhadiran menunjukkan bahwa kinerja pegawai Komaneka di Bisma sedang menurun. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gairah kerja karyawan sudah berkurang, namun kinerja karyawan tetap perlu ditinjau ulang.

Disiplin diartikan Hasibuan (2018:212) sebagai sikap tindakan yang aturan sesuai dengan organisasi yg dinyatakan tidak tertulis aturan yg dimaksud adalah mengenai keterlambatan pegawai, cuti lebih awal, dan ketidakhadiran. Oleh karena itu, manajemen harus menyikapi dengan baik sikap kedisiplinan karyawan tersebut.

Metode Penelitian

Di Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar, di Jalan Bisma, “Komaneka At Bisma” menjadi tempat penelitian. Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Komaneka di Bisma menjadi subjek dari penelitian. Populasi penelitian ini adalah 45 karyawan Komaneka di Bisma. Pendekatan sampling jenuh digunakan untuk melakukan metodologi pengambilan sampel ini. Suatu desain peneliti menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian dikenal sebagai desain peneliti. Menurut Sugiyono (2019), desain penelitian adalah rencana atau struktur penyelidikan yang dikembangkan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan ilmiah. Uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dilakukan terhadap instrumen penelitian. Metode analisis uji signifikansi parsial dan uji F signifikansi simultan digunakan analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda latar belakang dan penelitian selama ini dapat digunakan kerangka pemikiran kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 1 Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komaneka at Bisma

Sumber : Mhd. Edi Syahputra, dan dkk, (2020)

Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Instrumen

Terlihat dari hasil uji validiitas instrmen melalui pemberian kuisiomer tiga puluh respondeen, bahwa setiap indikator dari variabel penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien korelasinya melebihi 0,30. Variabel instrumen digunakan dalam penelitian ini khususnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dianggap reliabel karena berdasarkan temuan uji reliabilitas instrumen, masing-masing variabel mempunyai nilai alpha lebih dari 0,70. Nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) uji normalitas pada Tabel 2 adalah 0,487 jika lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi norman hasil perhitungan setiap nilai VIF variabel menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi setiap variabel independen lebih dari 0,10. Menunjukkan tidakdapat tanda-tanda multikolinearitas pada model regresi yang dihasilkan. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing model lebih bsar dari 0,05. Halini menunjukkan bawa model regresi tdk menunjukkan adanya heteroskedstisitas atau kesamaan varian antar residu pengamatan yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Hasil Uji Normalitas	Hasil Uji Multikolinieritas		Hasil Uji
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,487	0,590	1,695	0,130
Disiplin Kerja		0,608	1,644	0,233
Motivasi Kerja		0,812	1,232	0,948

Sumber : Data diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Kepemimpinan dan disiplin kerja adalah contoh variabel dependen yang diuji menggunakan analisis regresi linier berganda, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 di bawah ini.:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,057	0,176		0,324	0,748
	Kepemimpinan	0,765	0,043	0,814	17,989	0,000
	Disiplin Kerja	0,143	0,039	0,162	3,646	0,001
	Motivasi Kerja	0,114	0,039	0,113	2,922	0,006

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Persamaan struktural dapat dibuat sebagai berikut dengan menggunakan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas:

$$Y = 0,057 + 0,814 X_1 + 0,162 X_2 + 0,113 X_3$$

Bisa di lihat brdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisiennya berikut seperti ini :

$\beta_1 = 0,765$ Koefisien(b_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,814 yang menunjukkan bahwa dengan asumsi seluruh variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepemimpinan.

$\beta_2 = 0,143$ Koefisien(b_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,162 yang menunjukkan bahwa dengan asumsi semua faktor lain tetp maka kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja.

β_3 Nilai koefisien(b_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,113 yang

menunjukkan bahwa dengan asumsi semua faktor lain tetap maka kinerja pegawai akan meningkat jika motivasi kerja meningkat.

$\beta_2 = 0,147$ regresi positif sebesar 0,147. Angka tersebut menunjukkan hubungan positif antara kinerja karyawan (Y) dengan variable disiplin (X₂) yang semakin baik sebesar 0,147.

Analisis Determinasi Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,575a	0,651	0,547	0,12922

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat di lihat pada Tabel 4 dipahami bawa nilai total determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,547 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen mengenai variabel yg bergantung. Hal ini menunjukkan bahwa 54,7% variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan dgn faktor-faktor yang tidk dimasukan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (F-test) Tabel 5. Hasil Uji F-test ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,152	3	4,384	262,556	0,000b
	Residual	0,685	41	0,017		
Total		13,836	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃ Sumber : Data diolah, 2024

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi menunjukkan semuanya memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini signifikan pada 0,000 dan diperoleh hasil $262,556 > 2,83$ yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (t-test)

kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian, kepemimpinan mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 17,989 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,019 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti berada pada daerah penolakan H_0 hasilnya, H_0 disetujui dan H_0 ditolak. Berdasarkan analisis statistik, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan dari sebagian kepemimpinan (X_1) untuk uji sepihak dengan tingkat kepercayaan (α) = 5%. Hal ini berarti staf di Komaneka At Bisma akan berkinerja lebih baik jika terdapat lebih banyak kepemimpinan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,646 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,019 nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan hal tersebut dan menempatkan hasil pada daerah penolakan H_0 . Hasilnya H_0 diterima dan H_0 ditolak menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara statistik untuk uji sepihak pada tingkat kepercayaan (α) = 5%. Hal ini mengandung arti bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Komaneka At Bisma.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja diketahui memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian Berada pada daerah penolakan H_0 karena nilai t taksiran sebesar 2,922 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,019 dan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Akibatnya H_0 ditolak H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja (X_3). statistik untuk uji sepihak pada tingkat kepercayaan (α) = 5%. Hal ini mengandung arti bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Komaneka At Bisma.

Simpulan

Di Komaneka At Bisma, disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Di Komaneka At Bisma, kepemimpinan mempunyai dampak positif yang besar terhadap kinerja pekerja. Di Komaneka At Bisma, disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Di Komaneka At Bisma, motivasi kerja meningkatkan kinerja staf secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 76). Gramedia Pustaka Utama.
- Rifmanesi. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Tnggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Manajemen Dan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 8(2), 10–23. *Kewirausahaan*
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*
- Sutrisno. (2020). Perilaku Keorganisasian Dalam Perusahaan Manufaktur (p.115). *Bandung: Alfabeta*.
- Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68-77.
- Sugiarto, S., Wahidin, W., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara.
- Sastrohadiwiryo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 74). Andi Publisher.
- Tadbir: *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 151-160.