

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAVE HOTEL S. PARMAN MEDAN

Oleh:

Jarwo Dwi Santoso ¹⁾

Asti Pebrina ²⁾

Sabar LT. Simatupang ³⁾

Dra. Jenni Tarigan ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail :

jarwo.dsanto29@gmail.com ¹⁾

asti9an86@g.ail.com ²⁾

ABSTRACT

The realization of the vision and mission of an organization is determined by the performance and effectiveness of its employees in carrying out the assigned duties and responsibilities. Organizations and companies generally expect their employees to be able to carry out assigned tasks efficiently, productively and professionally. This type of research is quantitative research using multiple linear regression methods with a population and sample of 36 employees, using primary data and direct sources from Fave Hotel S. Parman Medan staff. The results of the regression test yield $Y = 7.497 + 0.260X_1 + 0.516X_2$ which means that any increase in the leadership and work discipline variables will also have an impact on the performance variable. Based on the results of the partial test of the leader variable, the value of t-count (6.543) > t-table (1.688), sig 0.000 <0> t-table (1.688), sig 0.000 <0> F-table (3.18), sig Array 0.000 <0> F(3.18), sig 0.000 <0> 0.05. meaning that the variables of leadership and work discipline simultaneously or jointly influence the performance variables.

ABSTRAK

Terwujudnya visi dan misi suatu organisasi ditentukan oleh kinerja dan efektifitas dari karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Organisasi maupun perusahaan pada umumnya mengharapkan karyawannya mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien, produktif dan profesional. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dengan populasi dan sampel berjumlah 36 orang karyawan, dengan menggunakan data primer dan sumber langsung dari staf Fave Hotel S. Parman Medan. Hasil uji regresi menghasilkan $Y = 7,497 + 0,260X_1 + 0,516X_2$ yang artinya setiap kenaikan pada variabel kepemimpinan dan disiplin kerja akan berdampak pula terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji parsial variabel pemimpin diperoleh nilai t-hitung (6,543) > t-tabel (1,688), sig 0,000 <0> t-tabel (1,688), sig 0,000 <0> F-tabel (3,18), sig Larik 0,000 <0> F (3,18), sig 0,000 <0> 0,05. artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

A. Pendahuluan

Tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dan efektifitas karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap organisasi pada

umumnya mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efisien, produktif dan profesional. Adapun fenomena trend yang terjadi di lapangan terkait disiplin pegawai, berdasarkan pengamatan penulis selama proses pelaksanaannya terungkap berbagai

permasalahan disiplin yaitu masih adanya pegawai yang bekerja lembur, tidak mampu bekerja mandiri. dan penundaan kerja, salah satu cara untuk menerapkan disiplin kerja adalah dengan memberikan sanksi/sanksi, dengan demikian peran pimpinan Pimpinan dalam mengarahkan dan mengendalikan kinerja pegawai menjadi lebih penting. Berikut ini berkaitan dengan para penguasa. jarang berkomunikasi dengan bawahan atau sekedar menikmati pekerjaannya, hal ini menimbulkan jarak antara pegawai (bawahan) dan pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak mau bekerja mandiri atau menjadi lebih efisien dalam bekerja. . Sedangkan Fave Hotel S. Parman Medan merupakan perusahaan atau unit usaha akomodasi yang menyediakan jasa akomodasi, penyedia jasa makanan dan fasilitas pelayanan lainnya yang ditujukan kepada masyarakat umum yang bermalam di hotel tersebut. salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang maksimal, efisien dan efektif kepada konsumen/pelanggan dan salah satu indikator untuk mencapai hal tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melihat penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja lebih mendalam pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Fave S. Parman”. Medan”.

B. Kepemimpinan(X1)

Dalam aktivitasnya pemimpin berhak mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya mengenai tugas yang harus diselesaikan. Pada tahap pemberian tugas, pemimpin harus mempunyai suara dan arahan yang jelas agar bawahan dapat dengan mudah melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang tepat. Dengan demikian, kepemimpinan mencakup

distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota. Pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mengarahkan anggota dan juga mempengaruhi. Dengan kata lain, seorang pemimpin tidak hanya dapat mendikte apa yang harus dilakukan bawahannya, namun ia juga dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan perintahnya. Dengan demikian, terjalin hubungan sosial yang **interaktif** antara pemimpin dan bawahannya, yang pada akhirnya menimbulkan hubungan timbal balik. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu menerapkan jiwa kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, karena tanpa kemampuan memimpin maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan tercapai secara maksimal.

C. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai latihan manajemen untuk menegakkan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah salah satu bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan pelaksanaan tugas dengan baik, guna mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

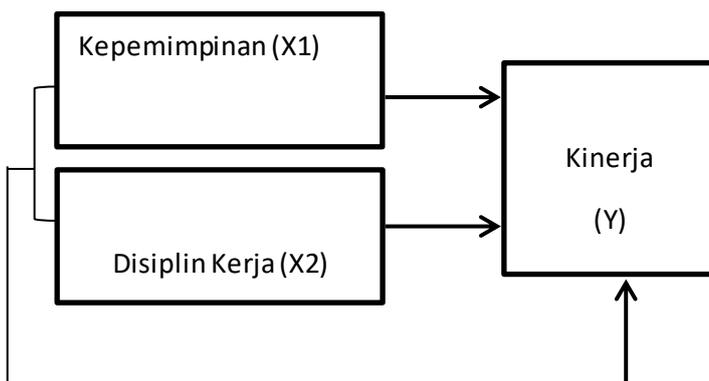
D. Kinerja (Y)

Efisiensi sering dipahami sebagai hasil kerja atau kinerja pekerjaan, meskipun efisiensi memiliki arti yang lebih luas, karena kinerja tidak hanya tentang hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup proses yang sedang berlangsung. Pengukuran kinerja sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah

selama pelaksanaan kinerja telah menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengukur kinerja maka diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi menentukan parameter hasil yang ingin dicapai melalui program, investasi dan akuisisi yang dilaksanakan. Proses pengukuran kinerja sering kali memerlukan penggunaan bukti statistik untuk menentukan seberapa jauh pencapaian suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. adapun tujuan dan manfaat dari melakukan pengukuran kinerja adalah upaya formal organisasi untuk mengevaluasi kinerja secara berkala Tujuan dari pengukuran kinerja sendiri adalah untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan suatu perusahaan dan mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan untuk menghasilkan hal yang diinginkan oleh perusahaan.

E. Kerangka Konseptual

Berikut kerangka Konseptual pada penelitian ini:



Sumber: Diolah Penulis, 2023
Gambar 1

F. Hipotesis

- 1) ada dampak atau pengaruh kepemimpinan pada kinerja
- 2) ada dampak atau pengaruh disiplin kerja pada kinerja

- 3) ada dampak atau pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja

G. Lokasi & Waktu Penelitian

- 1) Tempat : Fave Hotel
- 2) Waktu penelitian : Mei-Agustus 2023

H. Populasi & Sampel--

- 1) Populasi berjumlah 36 orang
- 2) Sampel : 36 orang

I. Jenis Data

- 1) Jenis data : Data primer...

J. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X) yaitu: kepemimpinan dan disiplin kerja, yang dalam penelitian ini diukur dengan mendeskripsikan teori dari setiap sumber data yang dibaca, serta pengetahuan yang diperlukan sesuai dengan fakta, sedangkan secara sistematis mendeskripsikan teori tersebut meliputi pendapat para ahli, penulis buku, jurnal dan jurnal lengkap. deskripsi dari berbagai referensi sehingga lebih jelas.
2. Variabel dependen (Y) yaitu: kinerja, dimana variabel ini mempengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas, dimana diharapkan variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai

K. Hasil Penelitian

..

Tabel 1

No	Karakter	Type	Org	(%)
1	Jenis	Lk	20	55,5
2	Kelamin	Pr	16	44,5
3	Usia	20-30	9	25
4		30-40	23	63,9
5		40-50	4	11,1
8	Pendidikan	SMA/SMK	15	41,6

9		D3	13	36,2
10		S1	7	19,4
11		S	1	2,8

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden

L. Uji Instrument

Tabel 2

Varriebel	R hitung	r tabel
Kepemimpinan (X1)	0,766	0,278
	0,782	0,278
	0,878	0,278
	0,784	0,278
Disiplin Kerja (X2)	0,634	0,278
	0,507	0,278
	0,717	0,278
	0,818	0,278
Kinerja(Y)	0,750	0,278
	0,873	0,278
	0,842	0,278
	0,736	0,278
	0,711	0,278

Sumber: Pengolahan data, 2023

Tabel 2 menunjukkan data telah valid

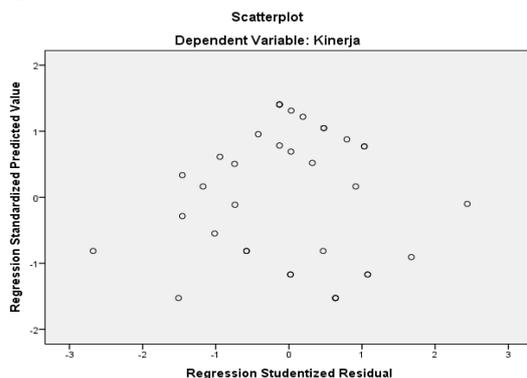
Tabel 3

Variabel	Cronbach	> 0.60
X1	0.849	0.60
X2	0.730	0.60
Kinerja(Y)	0.887	0.60

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 3 menunjukkan data telah reliabel

M. Uji Normalitas



Gambar 1

Gambar 1 menunjukkan data normal

N. Pengujian Linear Berganda

Tabel 4

Variabel	Toleran
Kepemimpinan(X2)	0,260
Disiplin kerja(X2)	0,516

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 4 menunjukkan hasil regresi 0,260 + 0.516

4.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 6

Variabel	Nilai t hitung	Signifikansi
Kepemimpinan(X1)	6.543	0,000
Disiplin kerja(X2)	4.662	0,000

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 6 menunjukkan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel dependent

Tabel 7

Variabel	F Hitung
Kepemimpinan(X1)	30,221
Disiplin kerja(X2)	30,221

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 7 menunjukkan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel dependent

4.6 Pembahasan

- Hasil uji parsial (uji-t) diperoleh nilai variabel pemimpin sebesar 6,543 dengan tingkat signifikansi 0,001, kemudian variabel t(6,543) > t tabel(1,688) dengan tingkat signifikansi 0,001 < lt; 0,05 Berdasarkan kriteria uji parsial
- Hasil uji parsial (uji-t) diperoleh nilai variabel pemimpin sebesar 4,662 dengan tingkat signifikansi 0.000, kemudian tabel t hitung

$(4,662) > t(1,688)$ dengan nilai signifikansi $0,001 < t < 0,05$ Berdasarkan kriteria uji parsial

- c. Hasil uji serentak (uji-f) diperoleh nilai variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 30,221 dengan taraf signifikansi 0,000, maka nilai $F(30,221) > F_{tabel}(3,18)$ dihitung.) pada signifikansi tingkat $0,000 > 0,05$.

5. Penutup

Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,520 atau 52%, dan nilai R sebesar 0,733 atau 73,3%, yang artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan nilai prediksi varian variasi terhadap variabel kinerja sebesar 52%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. Victor dan Merinda H.Pandowo. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Armada Siaga Pada Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis, dan akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37679>. Di akses 2019....
- Adelia. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. *Jurnal Repository Universitas Muhammadiyah Palembang*. <http://repository.umpalembang.ac.id/id/eprint/18012/>. Diakses 14 Sep 2021...
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bhartemius Prasaja. 2012. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis , Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis EISSN: 2828-3325 Vol 01 No 08, 2022: 2136 -2152. <https://www.jipb.stpbipress.id/index.php/paris/article/view/146>. Diakses 30 Agustus 2022....
- Chotamul Fajri, Fikry Dharmawan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal PERKUSI*. Volume 1, Nomor 3. <https://www.academia.edu> . Diakses Juli 2021....
- Edison, dkk (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori dan Aplikasi. Bandung : CV Alfab erta.
- Handoko. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE....
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada...
- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Pondok Jati : Zifatama Publisher....
- Masri. R. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Makassar : Alauddin University Press.

- Priansa. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Siagian. P. Sondang . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- S,P, Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara....
- Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group. ...
- Syarief . F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* :Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press. ...
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan ke-10. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.