

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Studi Empiris Pada Aston
Tanjungpinang Hotel & Conference Center Tahun
2017)**

Mara Prasetia

140461201615



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
KEPULAUAN RIAU
2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center Tahun 2017). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus sampling*. Menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTACT

This study aimed to the influence of leadership manner, work motivation, and discipline work to employee performance returns simultaneously and partially. Objects of research are amining Aston Tanjungpinang Hotel and Conference Center on 2017. In this study, technique sampling metode is sensus sampling. Data using the technique of multiple regression analysis. It was concluded from the results of data analysis that: variable leadership manner, work motivation, and discipline work simultaneously effect the employee performance. Discipline work partially no effect on employee performance, but leadership manner and work motivation partially effect on employee performance.

Keyword: Leadership manner, work motivation, discipline work, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang ada saat ini sudah sangat berkembang jauh dari masa-masa sebelumnya. Perkembangan tersebut terjadi karena faktor-faktor tertentu yang sering terjadi di dalamnya, jadi sebuah perusahaan dituntut untuk bisa bertahan dan semakin berkembang mengikuti era globalisasi yang telah terjadi di dunia bisnis saat ini, perusahaan pun harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar bisa ikut bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan pemerintah dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan di dalamnya. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawannya pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Regina Aditya Reza (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center terletak hanya 7 menit dari Bandara Internasional Raja Haji Fisabilillah dan terletak di antara bandara dengan Bintang Centre *Business District*. Selain itu, hotel ini juga memiliki akses mudah ke kantor-kantor pemerintah, pusat kegiatan bisnis serta tempat-tempat wisata. Pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center di pimpin oleh Geneal Manager dan dibantu oleh 69 karyawan yang terbagi dalam 8 bidang yaitu HRM, F&D, Executive Housekeeper, Executive Chef, Front Office manager, Chief Accountant, Sales Manager, Chief Engineering.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan tersebut secara keseluruhan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan.

Pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (Robert, 2005). Salah satu tinjauan tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perguruan tinggi yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia. Orientasi kepemimpinan itu dapat dipahami secara sendiri-sendiri dan dapat pula dipahami sebagai satu kesatuan yang disebut dimensi kepemimpinan. Dalam penelitian ini dua gaya itu dipahami sebagai satu kesatuan (Soetopo, 2010).

Menurut Robbins dan Judge (2005), motivasi kerja adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara itu motivasi kerja umum yang berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Malthis (2001, dalam Reza, 2010) motivasi kerja merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Rivai (2004, dalam Reza 2010) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Abdurrahmat (2006), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Soetopo (2010), Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Terry dan Rue (2010), Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) melakukan penelitian dengan hasil terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Prawatya, Raharjo (2012) dengan hasil penelitian terhadap pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti (2007) membuktikan adanya pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dzulkifli (2013) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Andiyanto dan Darmastuti (2015) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) dengan hasil penelitian terdapat variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Namun berbeda dengan 6 penelitian yang diuraikan diatas, Penelitian yang dilakukan oleh Nita Apriliani (2015) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) bahwa terdapat variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center)”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Kinerja karyawan

Menurut (Suwanto, 2014) Manajemen kinerja adalah proses yang berkesinambungan dari pengidentifikasian, pengukuran, dan pengembangan kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi serta pelurusan kinerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Terdapat dua komponen yaitu proses yang berkesinambungan dan pelurusan kinerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Pertama, Proses berkesinambungan manajemen kinerja berjalan berkelanjutan, mencakup proses penancangan maksud dan tujuan yang tidak pernah berakhir, proses pengamatan kinerja, proses untuk memberi dan menerima pelatihan yang terus berkelanjutan, serta memberi/menerima umpan balik

Kedua, Pelurusan kinerja sesuai dengan strategi organisasi. Manajemen kinerja meminta agar para manajer memastikan bahwa output dan aktifitas para karyawan searah dengan tujuan strategi organisasi sehingga akan dapat membantu organisasi untuk mendapatkan keuntungan yang kompetitif. Oleh sebab itu manajemen kinerja merupakan mata rantai langsung antara kinerja karyawan, tujuan organisasi dan keberadaannya dapat menumbuhkan sumbangsih karyawan kepada organisasi.

Sedarmayanti (2013) ada beberapa kata kunci definisi kinerja yaitu :

- a. Hasil kerja.
- b. Pekerja, proses atau organisasi.
- c. Terbukti secara konkrit.
- d. Dapat diukur.
- e. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi (Supratikno, 2013:12). Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dihasilkan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Wijayanto (2012) kinerja organisasi adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi atau karyawan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut (Marwansyah, 2014) manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja karyawan tersebut. Informasi yang diperoleh dari proses tersebut disampaikan kembali kepada karyawan melalui wawancara penilaian tujuannya adalah untuk:

- a. Menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi.
- b. Meningkatkan efektifitas unit kerja.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Reza (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi akan menjadi amat penting kedudukannya (Miftah, 2012).

Salah satu tinjauan tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perguruan tinggi yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia. Orientasi kepemimpinan itu dapat dipahami secara sendiri-sendiri dan dapat pula dipahami sebagai satu kesatuan yang disebut dimensi kepemimpinan. Dalam penelitian ini dua gaya itu dipahami sebagai satu kesatuan (Soetopo, 2010).

Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, adanya saluran komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. (Soetopo, 2010).

Dalam bukunya *Introduction to Education administration*, (Cambel, Briggess, dan Nystrand, 1997). mengemukakan 3 fungsi utama pemimpin sebagai berikut (Soetopo, 2010):

- a. *Interpersonal (figurehead, Leader, and liaison)*
- b. *Informational (monitor, desinator, and spokesman)*
- c. *Decisional (entrepreneur, disturbance handler, resource allocator, and negotiator)*

Fungsi pemimpin yang telah di kemukakan Cambel, (1997) itu jika dikaitkan dengan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut. Interpersonal sangat erat hubungannya dengan gaya kepemimpinannya yang berorientasi pada hubungan antar manusia, karena pemimpin sangat senang berhubungan dengan orang lain.

Berdasarkan klasifikasi yang telah dikemukakan diatas peneliti hanya menekankan pada dua klasifikasi, yaitu *Task-Oriented Leadership* atau kepemimpinan yang berorientasi pada tugas sebagai gaya pertama (meminjam istilah Hoy dan Miskel, (1997): *Concern For Organization Tasks*) dan *Relationship-Oriented Leadership* atau kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antarmanusia sebagai dimensi kedua (meminjam istilah Blake dan Mouton: *Concern For People* dan istilah *Brown Person Oreinted*) (Soetopo, 2010).

Pemimpin mempengaruhi performansi kelompok dengan alat verbal atau gestural yang dikomunikasikan melalui pengarahan, evaluasi, dan sikap pemimpin terhadap anggota kelompok (Owens, 1991). Hal ini berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi performansi kelompok membedakan apa yang disebut perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan mengacu pada tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasi kerja anggota kelompoknya (Hoy&Miskel, 1987).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret, (1961) dalam Reza, (2010) mengemukakan dua kategori gaya dasar yaitu, orientasi karyawan dan orientasi tugas, lalu menyusun suatu model dalam empat tingkat efektifitas manajemen yaitu:

- a. Sistem satu, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- b. Sistem dua, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Sistem tiga, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi kerja bawahan daripada ancaman hukuman.
- d. Sistem empat, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi kerja bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

Motivasi Kerja

Menurut Terry dan Rue (2015) menjelaskan, motivasi kerja adalah sebagai untuk membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, karena orang tersebut ingin melakukannya.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti akan memiliki suatu faktor yang akan mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2016)

Terry (2014) Motivasi kerja menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Tugas manajer adalah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat itu.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) Motivasi kerja, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tingkat tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan seseorang itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat.

Teori motivasi kerja hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow dalam Sedarmayanti, (2013) ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. (Sedarmayanti, 2013) hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yang menjadi indikator yaitu :

1. Fisiologis: Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman: Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional

3. Sosial: Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan: Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otomoni, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Ketika pada dasarnya setiap kebutuhan ini terpenuhi, maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow dalam Robbins&Judge, (2010). Anda harus memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Robbins&Judge, 2010). Dengan demikian, motivasi kerja merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi kerja yang berasal dari kata motif berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi kerja dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2014), Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Malayu (2014), juga menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Abdurrahmat (2006), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Soetopo (2010), Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Terry dan Rue (2010), Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang atas suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis demi mencapai suatu keberhasilan tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, diantaranya adalah (Abdurrahmat, 2006):

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata yang paling efektif dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karna dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.

6. Sanksi hukuman

7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Jadi, pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau menegetahui kesalahan, membetulkan kesalahan; memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, keryawan dan masyarakat

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Reza 2010):

- a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi kerja yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Saran dan arahan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Hipotesis

Hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Wilhelmus (2015), Heriyanti (2007), dan Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

Jadi, hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Wilhelmus (2015) dan Apriliani (2015) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi kerja, dimana motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dzulkifli dan Kasenda (2013) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi, hubungan antar variabel motivasi kerja dengan kinerja adalah

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Begitu pula peneliti sebelumnya Waridin (2006), Raharjo (2012), Heriyanti (2007) dan Dzulkifli membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi, hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah

H3: Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Waridin (2006), Raharjo (2012), Heriyanti (2007) dan Dzulkifli membuktikan bahwa adanya pengaruh hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memacu karyawan untuk menguatkan dan bersemangat dalam kerja sehingga meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Jadi hubungan antar variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja adalah

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek utama penelitian dalam skripsi ini tergolong pada dua variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*). Variabel dependen yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Hotel Aston Tanjung Pinang Hotel & Conference Center tahun 2017. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja karyawan	Menurut (Marwansyah,2014) manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja karyawan tersebut	Indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, (1 dan 2) 2. Kuantitas kerja, (3) 3. Kedisiplinan, (4 dan 5) 4. Ketepatan waktu, (6) 5. Dampak interpersonal,

			7,8,9 dan 10),
2	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftah,2012).	Indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan yaitu: 1. Orientasi karyawan, (4 dan 5) 2. Orientasi tugas, (1,2 dan 3)
3	Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah sebagai untuk membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, karena orang tersebut ingin melakukannya. (Terry dan Rue 2015)	Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu: 1. Kebutuhan fisik, (1 dan 8) 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (6) 3. Kebutuhan sosial, (4 dan 5) 4. Kebutuhan akan penghargaan, (7) 5. Kebutuhan perwujudan diri, (2 dan 3)
4	Disiplin kerja	Menurut Abdurrahmat (2006), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku	Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu: 1. Kualitas kedisiplinan kerja, (1) 2. Kuantitas pekerjaan, (2) 3. Saran dan arahan, (3) 4. Lokasi tempat kerja, (4) 5. Konservasi, (5)

Sumber: penelitian terdahulu

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Penentuan Populasi dan Sempel

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center tahun 2017 yang merupakan objek penelitiannya. Yang terdiri dari berbagai macam bidang. Yang keseluruhan karyawannya berjumlah 69 orang.

Sampel

Sampel merupakan pengumpulan data dimana yang diselidiki adalah elemen sampel dari suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center. Dalam penelitian ini digunakan sensus sampling. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 69 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center tahun 2017.

Metode Analisis

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 17. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut;

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian, sehingga dapat menjadi patokan analisis lebih lanjut tentang nilai minimum, nilai maksimum, mean, varians dan standar deviasi.

Pengujian Normalitas Data

Pengujian distribusi data bertujuan untuk pengujian suatu data penelitian apakah dalam model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Distribusi data normal menggunakan statistik parametrik sebagai alat pengujian. Sedangkan distribusi tidak normal digunakan untuk analisis pengujian statistik non parametrik. Di samping menggunakan grafik normal p-plot, pengujian normalitas lain yang digunakan adalah menggunakan uji non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) (Ghozali, 2013). Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Lebih lanjut, jika signifikansi diatas 0.05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, atau data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikoleniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berdasarkan hasil analisis, jika variabel-variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 10% dan memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka model regresi tersebut bebas dari masalah multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan-kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dalam penelitian ini menggunakan uji Run-Test. Run-Test sebagai bagian dari statistik non-parametrik dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Nilai test dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila probabilitas $> 0,05$ (Ghozali; 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser dimana dilakukan dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Sedangkan metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode statistik regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan lima variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan i pada periode tertentu

α = Koefisien konstanta

β_1-5 = Koefisien regresi variabel independent

$X_1 it$ = Gaya kepemimpinan perusahaan i pada periode t

$X_2 it$ = Motivasi kerja perusahaan i pada periode t

$X_3 it$ = Disiplin Kerja perusahaan i pada periode t

e = error / variabel pengganggu

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2013) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *Adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik F (F-test) dan uji statistik t (t-test). Namun sebelum meregresi data dilakukan uji asumsi klasik regresi terlebih dahulu, agar model regresi dapat menghasilkan penduga yang tidak biasa.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian :

(1) Taraf nyata 0,05

(2) Jika F hitung $> \alpha$, maka H_0 diterima.

(3) Jika $F_{hitung} < \alpha$, maka H_0 ditolak.

Uji Parsial dengan T-test (Uji -t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk membuktikan dan mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 tidak dapat ditolak.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dimana data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil pengujian data ditunjukkan pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.51966651
Most Extreme Differences	Absolute	.228
	Positive	.228
	Negative	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z		1.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olahan perhitungan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.890 dengan nilai signifikansi 0.002. Nilai tersebut menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0.05 untuk semua variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti data berdistribusi tidak normal. Untuk menormalkan variabel data gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan salah satu cara dilakukan penormalan nilai residual dengan Meng-outlierkan data. Hasil Outlierkan data dari variabel tersebut kemudian di uji dengan *software SPSS 21*. Hasil pengujian ini ditampilkan pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10

Uji Normalitas Setelah Outlierkan data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33332263
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olahan perhitungan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z setelah data di-outlier sebesar 1.056 dengan nilai signifikansi 0.214 nilai tersebut menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 untuk semua variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang berarti data berdistribusi normal. Untuk itu penelitian ini bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas seperti yang terlihat pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 GayaKepemimpinan	.813	1.230
Motivasi kerja	.816	1.225
DisiplinKerja	.967	1.034

a. Dependent Variabel: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil olahan perhitungan SPSS 21

Berdasarkan hasil *output* tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan-kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi pada penelitian ini dengan menggunakan *Run Test* . Hasil uji autokorelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Autokorelasi
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.07759
Cases < Test Value	32
Cases >= Test Value	33
Total Cases	65
Number of Runs	38
Z	1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.260

a. Median

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 21

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai test adalah 1.127 dengan probabilitas 0.260 signifikan pada 0.05 yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasditas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasditas. Uji heteroskedasditas dalam penelitian ini menggunakan

uji glejser yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	6.074	.000
	GayaKepemimpinan	-1.269	.209
	Motivasi kerja	-1.168	.247
	DisiplinKerja	1.053	.296

a. Dependent Variabel: absUt

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 21

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedasditas.

Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil regresi linier berganda:

Tabel 4.14
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.123	.057		-2.151	.035
	GayaKepemimpinan	.310	.053	.549	5.876	.000
	Motivasi kerja	.184	.050	.340	3.643	.001
	DisiplinKerja	.071	.183	.033	.389	.698

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 21

$$Y = -0.123 + 0.310X_1 + 0.184X_2 + 0.071X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar -0.123 artinya jika nilai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sama dengan 0 maka probabilitas pada suatu perusahaan adalah sebesar -0.123.
2. Gaya kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0.310 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% gaya kepemimpinan dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap atau konstant maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -0.310 namun sebaliknya jika turun 1% gaya kepemimpinan dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,310.
3. Motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0.184 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% motivasi kerja dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap atau konstant maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -0.184 namun sebaliknya jika turun 1% motivasi kerja dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.184

4. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0.071 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% disiplin kerja dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap atau konstant maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -0.071 namun sebaliknya jika turun 1% disiplin kerja dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.071.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Koefisien Determinasi R (R²)

Tabel 4.15

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.546	.34142072	2.264

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi kerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variabel: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar peran gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai Adjusted R Square pada penelitian ini yaitu 0.546. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54.6%. Sedangkan sisanya 45.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan kriteria yang digunakan adalah apabila signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak sedangkan apabila signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut ini adalah hasil uji simultan

Tabel 4.16

Tabel Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.325	3	3.108	26.667	.000 ^b
	Residual	7.111	61	.117		
	Total	16.436	64			

a. Dependent Variabel: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21

Dari uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26.667 > F tabel sebesar 2.74 dengan nilai probabilitas signifikansi < 0.05 yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan maka gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan maka Ho ditolak, Ha diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan besarnya nilai (*p-value*) masing-masing koefisien regresi variabel independen dibandingkan dengan signifikansi 0.05. Dengan nilai df (n-k-1) dimana n merupakan jumlah observasi dan nilai k adalah jumlah variabel independen.

Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (69 - 3 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1.66864. Dasar kriteria yang digunakan adalah apabila signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan apabila signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.17
Tabel Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	-.123	.057		-2.151	.035
	GayaKepemimpinan	.310	.053	.549	5.876	.000
	Motivasi kerja	.184	.050	.340	3.643	.001
	DisiplinKerja	.071	.183	.033	.389	.698

a. Dependent Variabel: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 21

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan adalah 5.876 dengan tingkat signifikan 0.000. karena nilai $t_{\text{hitung}} = 5.876 > t_{\text{tabel}} = 1.66864$ dan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center. Hal ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gaya dasar dalam kepemimpinan yaitu orientasi karyawan dan orientasi tugas yang sesuai dan tidak mengganggu aktifitas kerja karyawan tersebut sehingga tingkat kesalahan kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan dampak interpersonal dalam pekerjaannya. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja adalah 3.643 dengan tingkat signifikan 0.001 karena nilai $t_{\text{hitung}} = 3.643 > t_{\text{tabel}} = 1.66864$ dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center. Hal ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Andiyanto dan Darmastuti (2015) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terwujud dengan terpenuhinya kebutuhan fisik yaitu pemberian bonus, transportasi, dan fasilitas lainnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Terpenuhinya kebutuhan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja yaitu jaminan sosial dan tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Untuk menciptakan suasana bekerja yang lebih baik dan para karyawan akan bekerja lebih giat lagi. Motivasi kerja mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja adalah 0.389

dengan tingkat signifikan 0.698 karena nilai $t_{hitung} = 0.389 < t_{tabel} = 1.66864$ dan nilai signifikannya $0.698 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sendiri untuk di bidang perhotelan lebih difokuskan pada pelayanan jasa, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center tidak setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat, dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan harus sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Adapun sanksi bagi yang melanggarnya telah disepakati oleh seluruh karyawan, jadi semua karyawan di Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi yang berlaku tanpa pandang bulu. Dengan adanya disiplin kerja karyawan tinggi maka tujuan dan fungsi dari hotel aston sendiri akan berjalan baik pula Hal ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Agung Setiawan (2013) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center tahun 2017. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara Parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara Parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan, variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini berasal dari variabel kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur dengan kinerja riil yang berasal dari catatan pada pihak perusahaan mengenai kinerja dari karyawan yang bersangkutan seperti ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari masing-masing karyawan dan juga dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja dalam meneliti kinerja karyawan, sehingga hanya mampu menjelaskan 54,6%. variasi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi kerja karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada Aston Tanjungpinang Hotel & Conference Center tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi kerja karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andiyanto, Wilhelmus, Darmastuti, Ismi. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur)*.
- Apriliansi, Nita. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan CV. Sahabat Klaten)*.
- Dewita, Heriyanti. 2007. *Analisis Pengeruh Budaya Organisasi, Disipli Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasenda, Ririvega 2013. *Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado)*.
- Kodrat, David Sukardi, Herdinata, Christian. 2009. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju
- Prawatya Dipta Adi, Raharjo Sosilo Toto. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMPK) di Krai Purwodadi)*.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi keduabelas. Jilid satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Setiawan, Agung 2013. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*
- Setiyawan, Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi Empiris Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang)*.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi teori dan praktik dalam bidang pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Suwarto, F.X. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional: katalog Dalam Terbitan (KDT)
- Supratikno, Hendrawan, Ihalauw, John JOI, dkk. 2013. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Tunas Hijau Samarinda)*.

- Terry, Goerge R. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Toha, Mifta. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wasilah, Nurul. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang*.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

