

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI VARIABEL MOTIVASI KARYAWAN GRAN MELIA HOTEL JAKARTA

*Putri Andrayani
STIE Pariwisata Internasional*

*Bonifasius M.H Nainggolan
STIE Pariwisata Internasional*

ABSTRACT

Purpose- To find out the influence of leadership and work performance through motivational variables both partially and simultaneously at the Gran Melia Jakarta hotel.

Design/methodology/approach- to find out the influence of leadership and work performance through motivational variables both partially and simultaneously at the Gran Melia Jakarta hotel.

Findings- From this analysis we can see that leadership has a significant influence on performance through motivation partially or simultaneously. Meanwhile, work discipline does not have a significant effect on performance through motivational variables.

Keywords : *Leadership, Motivation, And Performance Work*

Latar Belakang

Didunia sekarang ini manusia tidak dapat dipisahkan dengan organisasi, baik dalam ruang lingkup yang kecil atau besar seperti perusahaan. Organisasi merupakan suatu kesatuan pola hubungan-hubungan melalui orang-orang di bawah pengarahan manajermen mengejar tujuan bersama. Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Manusia sebagai pelakunya biasa menentukan tindakan apa yang akan dilakukan. Industri pariwisata mengalami perubahan yang sangat signifikan dimana kita sebagai pelaku organisasi dituntut untuk responsif terhadap segala perubahan yang akan terjadi. Kondisi tersebut menuntut kita untuk terus mengantisipasi kompetisi di dunia kerja. Sehingga menghasilkan pegawai yang bermutu bagus dan tingkat intelektual serta produktifitas yang tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup

perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Sebuah perusahaan atau instansi selalu berusaha agar setiap karyawan yang terlibat di dalamnya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain kinerja suatu perusahaan dapat tercapai apa bila masing-masing karyawan dapat tepat mencapai sasaran yang dikehendaki. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawan yang dimiliki. Dengan demikian suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki Kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dan salah satu bagian dari manajemen. Pemimpin yang tepat akan terus bekerja sesuai yang perusahaan tetapkan sehingga perusahaan tidak akan terhenti sebelum tujuan tercapai.

Disiplin kerja merupakan sikap dari setiap individu atau kelompok untuk mematuhi atau mengikuti setiap peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Diera globalisasi ini dunia perhotelan sangat cepat berkembang dengan begitu persaingan antara hotel akan terjadi, perkembangan yang semakin pesat ini mendorong Gran Melia Hotel Jakarta untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melalui variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan[1] manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara [2] manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Effendi [3] kepemimpinan merupakan bagian penting dan salah satu fungsi dari manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hak – hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang. Sedangkan menurut Bernadine dan Susilo [5] kepemimpinan adalah tindakan seseorang atau beberapa orang yang mempengaruhi kelakuan seseorang atau lebih dalam setting kelompok.

Menurut Robins dalam Suwatno [4] kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Tzu dan Cleary dalam Suwatno [4] berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan. Kepemimpinan atau *leadership*

termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu – ilmu social, sebab prinsip – prinsip dan rumusan – rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia menurut Suwatno [4].

Asas Kepemimpinan adalah menunjuk pada sebuah kriteria dimana seorang pemimpin harus bertindak, berpikir, memberi perintah dan segala peran yang dijalankan oleh seorang pemimpin menurut Kartono dalam Effendi [3] harus berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

1. Kemanusiaan : mengutamakan sifat – sifat kemanusiaan, pembimbingan manusia , untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan *human*.
2. Efisiensi : secara teknis maupun sosial berkaitan dengan terbatasnya sumber – sumber, materil dan manusia, atas prinsip penghematan dan adanya nilai – nilai ekonomis serta asas – asas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan : pemberian insentif, upah, penghargaan, dan sebagainya harus berlaku adil dalam arti merata bagi mereka yang punya prestasi menuju taraf kehidupan yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Para peneliti telah mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan yang biasa sering digunakan dalam aktifitas manajemen sebagai berikut :

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task - oriented*) : manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya, manajer lebih memerhatikan pelaksanaan pekerjaan

daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee - oriented*) : manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan secara tertutup untuk menjamin mereka.
3. Gaya dengan orientasi terpadu (*effectiveness - oriented*) : manajer disamping berorientasi pada tugas yang tinggi, juga berorientasi pada hubungan manusia yang tinggi pula yaitu perpaduan antara orientasi tugas dan orientasi karyawan.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan [1] kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dalam suatu organisasi kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit untuk perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara [2] mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan [1], pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi.

- a) Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b) Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan

dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.

- c) Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.
- e) Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f) Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan
- h) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Bangun [6] yang berarti dorongan. Dengan demikian

motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Stanton dalam Mangkunegara [2] mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan menurut Effendi [3] Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Winardi [7] motivasi merupakan sebuah konstruk hipotetikal yang digunakan untuk menerangkan perilaku, dan hendaknya kita jangan menyamakan dengan perilaku. Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo [8] menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus – menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Wibowo [8] teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1. Menilai Sikap. Menjadi Manajer yang Baik. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik: mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, mempercayai orang, loyal pada teman sekerja, dan menghindari “politik kantor”
2. Memperbaiki komunikasi. Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer ataupun apa yang ingin mereka ketahui.
3. Menciptakan Budaya tidak Menyalahkan. Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi

secara efektif diperlukan „budaya tidak menyalahkan“. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keefektifan dimasa yang akan datang.

4. Memenangkan Kerjasama. Komponen dasar dari motivasi adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

Menurut Bangun [6] dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain :

1. Pendekatan Tradisional. Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan semakin besar upah yang diterima. Makin besar yang di produksi, maka makin besar pula penghasilan yang mereka peroleh dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia. Mayo dalam Bangun [6] mengatakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak social membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan social serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia. Para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer. Pendekatan kontemporer di dominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu: teori isi, teori proses, teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan – kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, sedangkan teori penguatan berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan.

Kinerja

Menurut Simamora [9] kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Prawirosoentono [10] kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi. Menurut Wibowo [8] kinerja memiliki tujuh indikator yaitu :

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik. Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk

mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetisi. Kompetisi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetisi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dalam Wibowo [8] kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengushakan kerja bagi supervisor dan bekerja saling berkomunikasi.

Hotel

Pengertian hotel menurut *Hotel Proprietors Act* 1956 dalam Sulastiyono [11] Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman

dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang – orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian yang khusus. Hotel menurut *United State Lodging Industry* terbagi menjadi empat jenis yaitu :

1. *Transient Hotel*
2. *Residential Hotel*
3. *Resort Hotel*

Penggolongan hotel tersebut ditandai dengan bintang, yang disusun mulai dari hotel berbintang 1-5. Secara garis besar criteria yang di gunakan untuk penggolongan hotel didasarkan pada persyaratan sebagai berikut :

1. Fisik : besar/kecilnya hotel atau banyak/sedikitnya jumlah kamar tamu; kualitas, lokasi, dan lingkungan bangunan; failitas untuk tamu, seperti ruang penerima tamu, dapur, toilet, dan telpon umum; perlengkapan yang tersedia, baik bagi karyawan, tamu maupun bagi pengelola hotel; kualitas bangunan; tata letak ruang, dan ukuran ruang.
2. Operasional / manajemen : struktur organisasi dengan uraian tugas dan manual kerja secara tertulis bagi masing – masing jabatan yang tercantum dalam organisasi; tenaga kerja, spesialisasi dan tingkat pendidikan karyawan disesuaikan dengan persyaratan peraturan penggolongan hotel.
3. Pelayanan : keramah tamahan; pelayanan yang di berikan dengan mengacu pada kebutuha – kebutuhan dan keinginan – keinginan tamu; pelayanan 24 jam untuk hotel bintang 4 dan 5.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Purnomo [12]
	Judul	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang
	Tujuan	Untuk Mengetahui Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang
	Metode	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil	Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Penulis	Ayer [13]
	Judul	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabutan supiori
	Tujuan	Untuk Mengetahui Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabutan Supiori
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	- Variable tidak terikat motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Variabel tidak terikat disiplin secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Penulis	Pratiwi [14]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan kerja sebagai Variable Intervening pada Perusahaan daerah air minum kabupaten Wonosobo
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan kerja sebagai Variable Intervening pada Perusahaan daerah air minum kabupaten Wonosobo
	Metode	Analisis Path
	Hasil	- Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. - Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Wonosobo. - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis dari rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
2. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.

3. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
4. Adanya pengaruh Kepemimpinan melalui variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
5. Adanya pengaruh Disiplin Kerja melalui variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
6. Adanya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap

Kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.

Hasil dan Pembahasan

Demografi Responden

Tabel 2 responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	135	45%
Perempuan	165	55%
Total	300	100%

Berdasarkan dari tabel 2 di atas, dari 300 responden yang mengisi angket yang disebar oleh penulis dapat dilihat bahwa perbedaan presentase antara perempuan dan laki – laki tidaklah begitu signifikan hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang bekerja di Gran Melia Hotel Jakarta setiap divisi memiliki staff perempuan dan laki – laki yang hampir seimbang.

Tabel 3 responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-25 tahun	60	20%
26-30 tahun	105	35%
31-40 tahun	90	30%
41 tahun keatas	45	15%
Total	300	100%

Berdasarkan dari tabel 3, dari 300 responden dapat dilihat bahwa mayoritas berada di usia 26-30 tahun. Hal ini disebabkan karena Gran Melia Hotel Jakarta banyak merekrut karyawan muda dengan alasan karyawan yang muda lebih gesit dan berenergi dalam bekerja.

Mayoritas karyawan yang mengisi kuesioner adalah FB Service, FB Product dan Housekeeping dapat dilihat dari tabel 4 responden berdasarkan departemen. Hal ini dikarenakan di Gran Melia Hotel Jakarta karyawan terbanyak ada pada ketiga departemen tersebut dibandingkan dengan departemen lainnya yang mayoritas sedikit karyawan.

Tabel 4 responden berdasarkan departemen

Departemen	Frekuensi	Presentase
Human Resources	10	3.3%
Front Office	30	10%
Finance	15	5%
Sales & Marketing	20	6.6%
Excecutive Office	10	3.3%
F&B Service	40	13.3%
F&B Product	40	13.3%
Housekeeping	40	13.3%
Laundry	20	6.6%
Security	30	10%
Spa & Fitness	5	1.6%
Fire & Safety	6	2%
Steward	14	4.6%
Total	300	100%

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal ayau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program *SPSS version 20*.

Tabel 5 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		292
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.08950028
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data SPSS

Dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha=5\% = 0.05$ diperoleh untuk variabel dan Y dari nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov

paada tabel diatas ditemukan nilai signifikansi adalah $0.158 > 0.05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi > 0.05 . berdasarkan analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi koenormalan telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2012).

Tabel 6 Hasil Uji Multikelinearitas Substruktural 1

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.529	1.890
Disiplin Kerja	0.529	1.890

Tabel 6 memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja sebagai variabel independent dengan motivasi sebagai variabel dependent, masing – masing variabel bebas memiliki *Colinerity Statistics* lebih dari 0.1 dan tolerance VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan

semua variabel diatas tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 2

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.575	1.739
Disiplin Kerja	0.547	1.829
Motivasi	0.627	1.595

Sumber : Olah data SPSS

Memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independent dengan kinerja sebagai variabel dependent, masing – masing variabel bebas memiliki *Colinearity Statistics* lebih dari 0.1 dan tolerance VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan semua variabel diatas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel antara variabel dependent dan variabel independent secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai *signifikansi from linearity* lebih besar atau sama dengan taraf signifikansi 0.05. Untuk uji linearitas peneliti menggunakan SPSS 20-0 dan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0.05.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sum of Square	Mean Square	Sig.
Kinerja * motivasi	6267.852	6267.852	.000
Kinerja * kepemimpinan	13888.690	13888.690	.000
Kinerja * disiplin kerja	8343.043	8343.043	.000
Motivasi * kepemimpinan	5750.124	5750.124	.000
Motivasi * disiplin kerja	6423.375	6423.375	.000

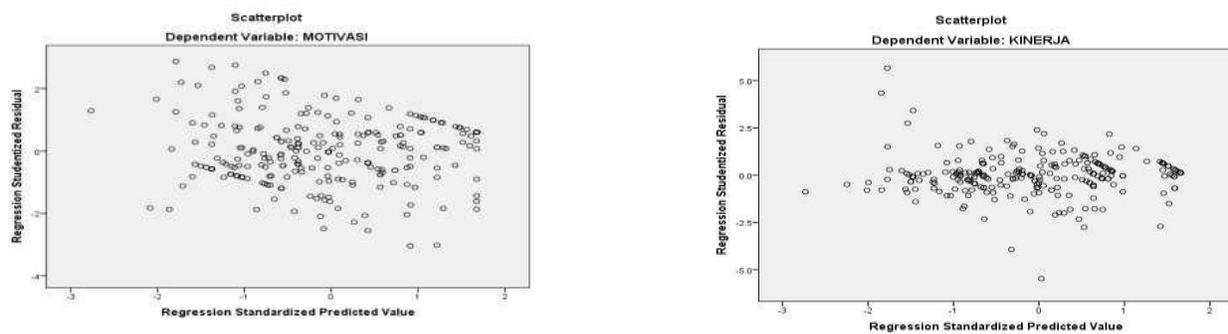
Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi from linearity lebih kecil dari 0.05, maka semua variabel memiliki hubungan linier sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Analisis Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varians

dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Model yang bebas berdasarkan heterokedastisitas memiliki grafik *Scatterplot* dengan pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik *Scatterplot* berikut ini:



Gambar 1 Grafik Scatterplot Motivasi dan Kinerja

Sumber: Olah data SPSS

Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi motivasi berdasarkan variabel independen kepemimpinan dan disiplin kerja, serta untuk memprediksi kinerja karyawan

berdasarkan variabel bebas kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi

Pengujian Analisis Jalur

Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi. Menurut Ghozali [15] koefisien jalur menggunakan *standardized* koefisien regresi. Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9 model summary substruktural1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.369	6.64876
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: MOTIVASI				

Sumber : olah data SPSS

menunjukkan nilai (R Square) sebesar 0,373. Nilai ini digunakan dalam penghitungan nilai e1. e1 merupakan varian

variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Besarnya e1 = 0.791.

Tabel 10 analisis regresi motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
Constan	14.390	2.360		6.095	.000
Kepemimpinan	.313	.062	.298	5.067	.000
Disiplin Kerja	.380	.059	.381	6.470	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : olah data SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = 0.298 \text{ Kepemimpinan} + 0.381 \text{ Disiplin Kerja} + 0.791$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi peningkatan kepemimpinan, akan diikuti peningkatan motivasi sebesar 0,298.
2. Meningkatnya kualitas disiplin kerja, akan diikuti peningkatan motivasi sebesar 0,381.

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika kepemimpinan meningkat maka motivasi akan meningkat. Begitu juga dengan disiplin kerja, jika disiplin kerja meningkat maka motivasi juga akan ikut meningkat. Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 14 berikut.

Tabel dibawah menunjukkan nilai R2 (R Square) sebesar 0.858 Nilai R2 ini digunakan dalam penghitungan nilai e2. e2 merupakan varian variabel kinerja yang tidak dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Besarnya e2 = 0.377.

Tabel 11 model summary substruktural2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.926 ^a	.858	.856

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data spss

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0.725 \text{ Kepemimpinan} + 0.193 \text{ Disiplin Kerja} + 0.113 \text{ Motivasi} + 0.377$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi kenaikan kepemimpinan, akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,725.
2. Setiap terjadi kenaikan disiplin kerja, akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,193.
3. Setiap terjadi kenaikan motivasi, akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,113.

Tabel 12 analisis regresi motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
Constan	.288	1.094		-263	.729
Kepemimpinan	.696	.028	.725	24.730	.000
Disiplin Kerja	.176	.027	.193	6.416	.000
Motivasi	.103	.026	.113	4.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : olah data SPSS

Tabel 13 analisis korelasi kepemimpinan dan disiplin kerja

Correlations			
		kepemimpinan	Disiplin kerja
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	292	292
disiplin kerja	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	292	292

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : data SPSS

Berdasarkan tabel 13 dapat dikatakan bahwa hasil antara kepemimpinan dan disiplin kerja signifikan, dengan hasil korelasi 0.612. dua variabel dapat dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama atau berlawanan.

Berdasarkan *path diagram* yang telah digambarkan sebelumnya, dapat ditemukan hubungan pengaruh antar masing – masing konstruk yaitu :

1. Terdapat pengaruh langsung antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja (Y) sebesar 0.725
2. Terdapat pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja (Y) sebesar 0.193
3. Terdapat pengaruh langsung antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (Z) sebesar 0.298
4. Terdapat pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja (X2) dan variabel motivasi (Z) sebesar 0.381

Terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi (Y) dan variabel kinerja (Z) sebesar 0.113

**Tabel 14 Hubungan antar Variabel
Konstruk Path**

Pengaruh antar Variabel	Sifat Hubungan
Kepemimpinan → Kinerja	Langsung
Disiplin Kerja → Kinerja	Langsung
Kepemimpinan → Motivasi	Langsung
Disiplin Kerja → Motivasi	Langsung
Motivasi → Kinerja	Langsung
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja	Tidak Langsung
Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja	Tidak Langsung

Sumber : Data diolah

Selain itu juga terdapat hubungan tidak langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen, yaitu:

1. Terdapat hubungan tidak langsung antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja (Z) dengan mediasi variabel motivasi (Y) sebesar 0.033
2. Terdapat hubungan tidak langsung antara variabel disiplin kerja (X2) dan

variabel kinerja (Z) dengan mediasi variabel motivasi (Y) sebesar 0.043

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Pada model analisis jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan = $\rho = 0,725$ Nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,725 dan signifikansi pada 0.000 yang berarti Hipotesis 1 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,725) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian pada Hotel Gran Melia Jakarta diperoleh bahwa kepemimpinan, terbukti menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan kemampuan sebagai pengawas, memiliki kebutuhan untuk berprestasi,

kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dimana indikator kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan prestasi, kecerdasan, kepercayaan diri dan inisiatif berada dalam kategori cukup baik, sedangkan indikator ketegasan mendapatkan kategori baik dari karyawan. Hasil penelitian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Heather *et.al* (2001) dan Chen [16] menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi = $\rho = 0,298$ Nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi karyawan secara langsung adalah sebesar 0,298 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti Hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,298) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.298 berbeda dengan hubungan langsung antara kepemimpinan dengan kinerja yang cukup tinggi yaitu sebesar 0.725. Dalam Wirjana dan Susilo [5], seorang pemimpin haruslah bisa mengajak, memotivasi, memfasilitasi, dan mengarahkan pengikutnya agar dapat membawa perubahan seperti yang di inginkan serta mencapai tujuan organisasi. Covey dalam Wirjana dan Susilo [5] mengatakan bahwa kepemimpinan adalah paradigma atau filsafat menejemen yang menempatkan prinsip – prinsip universal dan nyata kedalam pusat organisasi. Dengan begitu seorang pemimpin bisa memotivasi karyawan dengan baik agar tujuan organisasi bisa tercapai. Teori tersebut masih belum mendukung dalam penelitian

ini, dapat dibuktikan dengan hasilnya sebesar 0.298.

Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja = $\rho = 0,193$ Nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,193 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti Hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,207) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta. Disiplin kerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta kurang begitu memuaskan, hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho [17] yang menyatakan kurangnya kesadaran dan kesediaan para tenaga pengajar untuk menaati peraturan. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi = $\rho = 0,381$ Nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap motivasi karyawan secara langsung adalah sebesar 0,381 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti Hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,439) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari disiplin kerja terhadap motivasi karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hal tersebut dikemukakan oleh Bangun [6]. Motivasi akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan

terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Ostroff [18], menunjukkan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Maurizio Pugno dan Sara Depedri [19] dalam penelitiannya juga menyatakan hal yang sama bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan akan didapat apabila harapan karyawan dengan kinerja perusahaan berjalan searah.

Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja = $\rho = 0,113$ Nilai koefisien jalur motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,113 dengan signifikansi 0,000 yang berarti Hipotesis 5 dapat diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta. Pengaruh motivasi terhadap kinerja 0.113 yang artinya berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto [20] dimana hasilnya motivasi sebagai variabel mediasi nilainya cukup tinggi yang menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan semakin diberi kesempatan untuk memperbaiki dirinya melalui : tugas, belajar mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Hubungan korelasi antara kepemimpinan dan disiplin kerja dan sama – sama memiliki hasil 0.612 dimana hasil tersebut bisa dikatakan signifikan karena nilainya y dibawah 1. Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja dapat dikatakan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja dapat secara langsung mempengaruhi

kinerja tanpa melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{\beta_{12} \times \beta_{23}\}$ lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung β_{13} , ($0.033 < 0.725$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar. Pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja dapat diterima atau memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pada penelitian Bryan (1999), kepemimpinan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketertarikan terhadap perkembangan kepemimpinan dalam membantu perkembangan karyawan untuk mengambil inisiatif, risiko, mendorong inovasi dan menanggulangi ketidakpastian. Pembagian dan pendistribusian pekerjaan oleh pimpinan menekankan pada pentingnya kekuasaan pimpinan terhadap bawahan dan penerimaan pengaruh mutu untuk fasilitas kerja.

Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{\beta_{12} \times \beta_{23}\}$ lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ($0.043 < 0.193$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

Motivasi sebagai variabel intervening ternyata secara signifikan ikut mempengaruhi kuat atau lemahnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini kepemimpinanlah yang secara signifikan dan berpengaruh dibandingkan dengan disiplin kerja dan motivasi. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono [21] yang menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robins dan Counter (1999) dalam Suwatno [4] juga menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Hal ini akan mendorong karyawan untuk memotivasi dirinya agar lebih disiplin dalam bekerja.

Total Pengaruh

1. Total pengaruh yang timbul dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 1,055.
2. Total pengaruh yang timbul dari disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 0,236.
3. Total pengaruh oleh variabel kepemimpinan terhadap kinerja adalah 0,725.
4. Total pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,193.
5. Total pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja adalah 0,113

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan apabila disimpulkan dalam matrix sebagai berikut:

Tabel 18 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, motivasi dan Kinerja Variabel

Variabel	Koefisien jalur	Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total		F
X1	0,751	0,751	0,033	1,055	-	-
X2	0,193	0,193	0,043	0,236	-	-
X3	0,113	0,113	-	-	-	-
Y	-	-	-	-	-	-
e1	0,791	-	-	-	-	-
e2	0,377	-	-	-	-	-
X1,X2,X3	-	-	-	-	0.373	85.967
X1,X2,Y	-	-	-	-	0.858	578.702

Sumber : data olah SPSS

Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis linier berganda pada tabel 12 terlihat bahwa angka R yang dihasilkan sebesar 0.611. hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi (variabel *dependen*) dengan nilai variabel – variabel independennya (disiplin kerja dan kepemimpinan) adalah sedang. Angka koefisien determinasi atau yang dihasilkan adalah 0.373. Hal ini berarti variansi motivasi bisa dijelaskan oleh kedua variabel *independent* yang digunakan dalam persamaan regresi.

Berdasarkan analisis linier berganda pada tabel 14 terlihat bahwa angka R yang dihasilkan sebesar 0.926. hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja (variabel *dependen*) dengan nilai variabel – variabel independennya (disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi) adalah cukup tinggi bahkan mendekati sempurna. Angka koefisien determinasi atau yang dihasilkan adalah 0.858. Hal ini berarti variansi motivasi bisa dijelaskan oleh kedua variabel *independent* yang digunakan dalam persamaan regresi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta. Setiap terjadi kenaikan kepemimpinan, akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.
2. Setiap terjadi kenaikan disiplin kerja, akan diikuti kenaikan kinerja. Dari hasil tersebut maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Setiap terjadi peningkatan kepemimpinan, akan diikuti peningkatan motivasi karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Gran Melia Hotel Jakarta. Meningkatnya kualitas disiplin kerja, akan diikuti peningkatan motivasi.
5. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi.
6. Kepemimpinan dan disiplin kerja melalui variabel motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Saran

Adapun saran - saran dari penulis sebagai berikut :

1. Melihat dari banyaknya yang tidak setuju akan pernyataan kebutuhan yang dibutuhkan sudah terpenuhi oleh pihak hotel maka disarankan agar pihak hotel

lebih mengerti kebutuhan yang dibutuhkan karyawannya sesuai dengan undang – undang yang berlaku di Indonesia dan sesuai kebijakan perusahaan. Serta dilihat dari banyaknya yang setuju akan pernyataan kesempatan dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah sama maka disarankan untuk pihak perusahaan terus meningkatkan prestasi setiap karyawannya guna meningkatkan kinerja sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

2. Penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Variabel motivasi karyawan Gran Melia Hotel Jakarta juga dapat dilakukan di perusahaan lain dan oleh peneliti lain serta bisa ditambahkan dengan variabel lain, hal ini dimaksudkan agar memenuhi seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Variabel motivasi yang telah karyawan laksanakan yang nantinya berguna pada perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [2.] Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- [3.] Effendi, Usman . 2014. *AsasManajemen*. Jakarta: RajawaliPers.
- [4.] Suwatno 2016.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- [5.] Bernadine, Wirjana. R, dan Susilo, Supardo. 2005. *Kepemimpinan dasar-dasar dan Pengembangannya* Yogyakarta: Andi Offset
- [6.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama.
- [7.] Winardi, 2001.*Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- [8.] Wibowo, 2016.*Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- [9.] Simamora, Henry P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara
- [10.] Prawirosoentono, Sujadi. 1999. *KebijakanKinerjaKaryawan*. Yogyakarta : BPF
- [11.] Sulastiyono.Agus.2008. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*.Bandung: Alfabeta.
- [12.] Purnomo Muhamad Fajar. 2015. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal :Universitas Dian Nuswantoro*.
- [13.] Ayer Eliezer Johanes, 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori. *Jurnal :UnsratAgri Sosial Ekonomi*.
- [14.] Pratiwi Yunia Suwesty, 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal : Universitas Negeri Semarang*.
- [15.] Ghozali, Imam. 2012. *Teori, Konsep dan Aplikasi dengan program SPSS Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16.] Chen et al. 2004. Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance of Accounting Professionals In Taiwan and America, *Leadership and Organizational Journal*. 27 (4), p.242-249
- [17.] Nugroho Dwi Agung. 2013 Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal : Universitas Islam Nadhatul Ulama*.
- [18.] Ostroff, C. 1992. *The Relationship Between Satisfaction Attitude and Performance on Organizational Level Analysis*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, No. 6, p. 963-974.
- [19.] Pugno, Maurizio, Sara Depedri. 2009. Job Performance and Job Satisfaction: an Integrated Survey. *Trento. University of Cassino*.
- [20.] Sutanto, Heri. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerjadengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan dikantor pertahanan Kabupaten Kebumen. *Jurnal : Magistra*.
- [21.] Koesmono. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasidengan Variabel Moderasi Motivasi perawat Rumah Sakit swasta Surabaya. *Jurnal : Universitas Khatolik Widya Mandala*.