

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan D'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara

Yohana Elizabeth<sup>1</sup>, Mohammad Amas Lahat<sup>2</sup>, Dani Chandra Utama<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: 64211317@bsi.ac.id<sup>1</sup>, m.amas.mas@bsi.ac.id<sup>2</sup>, dani.dcu@bsi.ac.id<sup>3</sup>

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
28-08-2025	01-09-2025	14-09-2025	20-09-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain deskriptif. Sebanyak 61 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Data dianalisis melalui uji validitas (Pearson Product Moment) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), diikuti dengan uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Normal Probability Plot, multikolinearitas Tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas Spearman's Rho). Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sementara Gaya Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,661, yang berarti 66,1% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kerja, sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to analyze the effect of work discipline (X1) and the Work Leadership Style (X2) on employee performance (Y) at D'Arcici Hotel Plumpang, North Jakarta, using a quantitative approach and descriptive design. As many as 61 employees were used as samples through saturated sampling techniques, and data were collected using questionnaires, observations, interviews, documentation, and literature studies. Data was analyzed through the Validity Test (Pearson Product Moment) and Reliability (Cronbach's Alpha), followed by the classic assumption test (normality of the Kolmogorov-Smirnov and Normal Probability Plot, Multicollinearity of Tolerance and VIF, and heteroscedasticity of spearman's RHO). The hypothesis is tested using multiple linear regression analysis, T test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while the work leadership style has a positive but not significant influence. However, simultaneously, both of these variables have a positive and significant influence on employee performance, with the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.661, which means 66.1% of employee performance variations are explained by work discipline and work leadership style, while the remaining 33.9% influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Bisnis perhotelan di Jakarta, seperti d'Arcici Hotel Plumpang, menghadapi kesulitan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan di tengah persaingan yang ketat. Kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan operasional hotel. Disiplin kerja dan gaya

kepemimpinan adalah dua komponen penting yang mempengaruhi kinerja ini.

Ada banyak variabel yang saling berkorelasi yang memengaruhi bisnis. Ketekunan dalam bekerja adalah komponen penting. Se jauh mana karyawan mematuhi peraturan dan prosedur yang ada

ditunjukkan oleh disiplin kerja. Pegawai yang disiplin biasanya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, mengikuti prosedur, dan memastikan bahwa layanan tetap konsisten. Sebaliknya, ketidakteraturan dapat menyebabkan kesalahan, keterlambatan, dan ketidakpuasan pengunjung. Menurut (Fakhrul Rizal et al., 2024) disiplin kerja merupakan konsep yang mencakup kepatuhan, tanggung jawab, dan perilaku profesional individu di tempat kerja.

Gaya kepemimpinan manajemen hotel sangat penting untuk mendorong dan mengarahkan staf. Pendekatan kepemimpinan yang efektif menghasilkan suasana kerja yang baik, petunjuk yang jelas, dan dukungan untuk kemajuan karyawan; sebaliknya, pendekatan kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan kebingungan, kehilangan motivasi, dan konflik di tempat kerja. Menurut (Tanjung et al., 2021) gaya kepemimpinan kerja berfokus pada keterampilan seorang pemimpin dalam merancang serta menyampaikan visi jangka panjang yang menginspirasi.

Menurut (Arikah Amelia<sup>1</sup>, 2024) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Manajemen dan kepemimpinan juga sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh manajemen dan disiplin kerja mereka. Pelatihan dan pengembangan kemampuan juga sangat penting karena kesempatan untuk berkembang membuat karyawan lebih setia dan termotivasi. Budaya perusahaan yang baik dan penghargaan terhadap kontribusi dapat membuat karyawan merasa lebih dimiliki dan mendorong mereka untuk melakukan segala yang mereka bisa. Dengan mempertimbangkan hal-hal ini, perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang membantu setiap karyawan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

d'Arcici Hotel Plumpang bergantung pada pekerjaannya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi tamunya, karena hotel ini beroperasi dalam industri jasa. Namun, masalah seperti keterlambatan tugas, kurangnya inisiatif, dan komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan masih muncul. Ketidaksiplinan dan kepemimpinan yang buruk menunjukkan masalah ini.

Disiplin kerja menurut (Saputri & Karlina, 2025) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin kerja adalah komponen penting yang menunjukkan seberapa komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pekerja

yang taat akan mengikuti peraturan, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Budaya kerja yang baik akan membantu individu dan tim mencapai kinerja yang lebih baik. Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa semua pekerjaan saat ini dan yang akan datang dilakukan sesuai dengan rencana. Meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan dan anggota timnya akan lebih efektif dalam membina dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat, dan meningkatkan interaksi antar tim. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Menunjukkan contoh langsung dalam hal disiplin adalah salah satu karakteristik gaya kepemimpinan yang efektif.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas yang mereka capai selama menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan hotel. Dengan meningkatkan kinerja karyawannya, hotel dapat mencapai visi dan misi. Kinerja hotel dapat memengaruhi keuntungan. Kebijakan hotel menetapkan standar kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kerja karyawan. Apabila karyawan memenuhi standar tersebut, maka kinerja mereka dianggap baik di hotel. Penelitian sebelumnya oleh (Haryadi, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di Hotel Grand Samota dan Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan menunjukkan bahwa kedua elemen tersebut berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan.

Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mempelajari dampak keduanya bagi kinerja karyawan di Hotel d'Arcici Plumpang. Studi ini sangat penting guna mengetahui bagaimana kedua faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel tersebut dan untuk membuat strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja.

Setelah melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan beragam variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (research gap) dengan hasil yang bervariasi serta belum konsisten. Oleh karena itu, demi mencapai hasil penelitian yang lebih terbaru, peneliti berminat untuk melakukan studi lanjutan di instansi perhotelan, yaitu Direktorat d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara. Data yang digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini lebih terkini dan mencerminkan kondisi saat ini. Penelitian ini juga akan mencakup pengembangan dalam hal variabel yang diteliti, serta organisasi dan tahun penelitian yang relevan.

Dalam konteks d'Arcici Hotel Plumpang, terdapat permasalahan signifikan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak mematuhi prosedur, mengakibatkan keterlambatan, kesalahan, dan ketidakpuasan tamu, sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menciptakan kebingungan, kehilangan motivasi, dan konflik ditempat kerja. Karyawan yang tidak disiplin cenderung kurang berinisiatif dan tidak memenuhi

Karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara". Disiplin kerja melalui dimensi dan indikator berikut menurut (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

1. Dimensi dan indikator dalam ketaatan waktu:
  - a. Ketepatan waktu saat masuk kerja
  - b. Keefektifan dalam menggunakan waktu
  - c. Selalu hadir atau tidak pernah absen kerja
2. Dimensi dan indikator dalam tanggung jawab kerja
  - a. Mentaati seluruh regulasi organisasi ataupun perusahaan.
  - b. Mencapai target pekerjaan.
  - c. Membuat laporan harian kerja

Menurut penelitian oleh (Tri Biasti Sariningrum & Wenny Desty Febrian, 2023), gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

1. dimensi dan indikator gaya kepemimpinan transformasional

- a. pengaruh ideal (*ideal influence*): Pemimpin menjadi panutan dan menunjukkan integritas tinggi.
- b. Motivasi Inspiratif (*inspirational motivation*): Pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik dan menantang.
- c. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*): Menantang kepercayaan lama untuk mendorong inovasi dan kreativitas.
- d. Pertimbangan Individu (*Individual Considerations*): Memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan pengembangan setiap bawahan

2. dimensi dan indikator gaya kepemimpinan demokratis

- a. Pendelegasian Tanggung Jawab: Pimpinan memberi keyakinan pada bawahannya dalam membuat keputusan.
- b. Keaktifan: Mendorong partisipasi aktif bawahan dalam diskusi dan pengambilan keputusan.
- c. Pengambilan Keputusan: Melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan strategis.
- d. Empati: Menunjukkan kepedulian terhadap perasaan dan kebutuhan bawahan.

Adapun indikator – indikator kinerja karyawan menurut (David Shandika Indrayana, 2024)

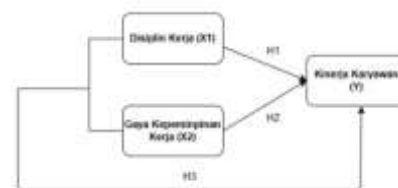
1. Produktifitas Kerja

- a. Jumlah output yang dihasilkan sesuai target waktu.
- b. Kualitas hasil kerja (minim kesalahan/revisi)

standar kinerja yang tidak ditetapkan, yang berdampak negatif pada reputasi dan keuntungan hotel. Dan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi antar tim, dan jika pemimpin tidak menunjukkan contoh disiplin kerja yang baik, hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan. Oleh karena itu penting untuk memahami bagaimana kedua variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan, guna merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan di hotel.

- c. Efisiensi penggunaan sumber daya (waktu dan biaya)
2. Kompetensi Teknis Dan Profesional
    - a. Penguasaan terhadap keterampilan teknis yang diperlukan.
    - b. Kemampuan memecahkan masalah teknis secara mandiri.
    - c. Up-to-date terhadap perkembangan bidang kerja.
  3. Inovasi dan Adaptasi
    - a. Kemampuan menghasilkan ide baru yang aplikatif.
    - b. Kecepatan beradaptasi terhadap perubahan organisasi.
    - c. Partisipasi dalam program inovasi dan perbaikan berkelanjutan.
  4. Kerjasama Tim dan Kolaborasi
    - a. Mampu bekerja sama dengan berbagai pihak lintas fungsi.
    - b. Berkontribusi aktif dalam tim.
    - c. Memberikan dukungan kepada rekan kerja saat dibutuhkan

Menurut (Fakhrul Rizal et al., 2024) kerangka berpikir adalah struktur konseptual yang mendeskripsikan korelasi antara berbagai variabel untuk penyelidikan. Kerangka ini membantu peneliti membuat hipotesis dan menentukan tujuan penelitian secara sistematis. Berikut peneliti membuat struktur kerangka berfikir:



Sumber: (Penulis 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari gambar diatas kerangka berpikir menunjukkan, disiplin kerja (X1) dan gaya kepemimpinan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Sehingga, variabel X1 secara parsial dikaitkan dengan variabel Y, serta variabel X2 secara parsial dikaitkan pada variabel Y, Selain itu, ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun hipotesis untuk membuktikan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan Kerja terhadap kinerja karyawan, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.
2. H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.
3. H3: Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di d'Arcici Hotel Plumpang yang berlokasi di daerah Jl. Plumpang Semper, No. 26 RT.08/RW.02, Kelurahan Rawa Badak Selatan, Kecamatan Koja, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta. Waktu penelitian untuk riset yang di jalankan dimulai pada Bulan 1 April - 30 Juni 2025.

Peneliti akan menerapkan teknik penelitian yang paling efektif untuk mencapai tujuan mereka, menemukan solusi untuk kasus, dan menginformasikan terkait pendekatan kuantitatif yang dipergunakan. Tujuan penggunaan metode tersebut yaitu guna mengidentifikasi populasi serta contoh khusus. Metode kuantitatif mengumpulkan informasi untuk melaksanakan pengujian hipotesis menggunakan data yang lebih akurat. Untuk mengetahui apakah variabel X1 dan Y dan X2 berpengaruh satu sama lain adalah tujuan utama dari metologi kuantitatif.

populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel diambil melalui teknik *Sampling jenuh* (Waruwu, 2024). Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh staf d'Arcici Hotel Plumpang di Jakarta Utara, terdiri dari 61 orang.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi langsung di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumen yang relevan. Pengukuran dalam

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Y.1	0,852	0,252	0,05	VALID
Y.2	0,763	0,252	0,05	VALID
Y.3	0,495	0,252	0,05	VALID
Y.4	0,612	0,252	0,05	VALID
Y.5	0,328	0,252	0,05	VALID
Y.6	0,852	0,252	0,05	VALID
Y.7	0,489	0,252	0,05	VALID
Y.8	0,495	0,252	0,05	VALID
Y.9	0,844	0,252	0,05	VALID

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang menyajikan lima poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju	5

Setuju	4
Tidak Setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Wardhana, 2023)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner di isi oleh 61 karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Disiplin Kerja), X2 (Gaya Kepemimpinan Kerja), Y (Kinerja Karyawan). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

### 3.1. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Pengujian ini dengan korelasi pearson produk moment. Pada studi ini, uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas data. Kuesioner diberikan kepada responden, yang mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing indikator. Kuesioner dibagikan kepada 61 karyawan di d'Arcici Hotel Plumpang di Jakarta Utara, dan hasilnya digunakan untuk membuat keputusan tentang uji validitas. Penentuan uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi individu dengan rumus  $df$  (degree freedom) =  $(n-2)$  dan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) serta pengujian validitas dengan bantuan SPSS versi 26. Maka dari itu, nilai  $df$  bisa dihitung menggunakan  $61-2$  atau  $df = 61 - 2 = 59$ , sehingga nilai  $df$  yang digunakan dalam 59 maka diperoleh nilai dari rtabel yaitu 0,252. Kuesioner dikatakan valid apabila uji validitas memperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,783	0,252	0,05	VALID
X1.2	0,796	0,252	0,05	VALID
X1.3	0,574	0,252	0,05	VALID
X1.4	0,581	0,252	0,05	VALID
X1.5	0,578	0,252	0,05	VALID
X1.6	0,650	0,252	0,05	VALID
X1.7	0,658	0,252	0,05	VALID
X1.8	0,823	0,252	0,05	VALID
X1.9	0,833	0,252	0,05	VALID
Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,516	0,252	0,05	VALID
X2.2	0,433	0,252	0,05	VALID
X2.3	0,538	0,252	0,05	VALID
X2.4	0,613	0,252	0,05	VALID
X2.5	0,522	0,252	0,05	VALID
X2.6	0,513	0,252	0,05	VALID
X2.7	0,508	0,252	0,05	VALID
X2.8	0,570	0,252	0,05	VALID
X2.9	0,593	0,252	0,05	VALID

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,252 serta item seluruh pertanyaan yang mencakup disiplin kerja, gaya kepemimpinan kerja dan kinerja karyawan dianggap valid. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung}$  pada semua

item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dimaknai sebagai tingkat konsistensi atau keandalan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, mampu menghasilkan data yang konsisten. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas, dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi angka 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,806	0,61	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Kerja (X2)	0,693	0,61	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,61	Reliabel

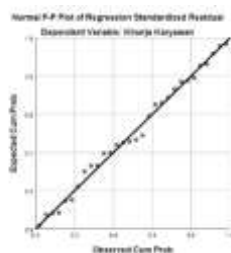
Sumber: (Data diolah oleh SPSS V 26, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas semua variabel Disiplin Kerja (X1) dianggap kredibel sebab bernilai CA melebihi 0,61, atau 0,806. Variabel Gaya Kepemimpinan Kerja (X2) kemudian dianggap kredibel karena nilainya > 0,61. memiliki nilai CA Melebihi 0,61 yaitu senilai 0,693. Ini menyimpulkan variabel X2 dianggap reliabel. Sementara itu, variabel Y bernilai CA > 0,61 yaitu senilai 0,820. Jadi disimpulkan bahwa variabel Y merupakan reliabel.

## 3.2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kurva Normal P-P (Plot of Regression Standardized Residual). Uji normalitas dapat dilihat pada gambar, di bawah ini:



Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26 2025

Gambar 1. Uji Normalitas Normal Probability Plot

Untuk menguji asumsi normalitas residual dalam analisis regresi. Gambar di atas menunjukkan plot normalisasi residual regresi standar P-P dengan variabel dependen yang disebut kinerja karyawan. Plot ini digunakan untuk menguji asumsi normalitas residual dalam analisis regresi. Pada grafik, titik-titik menunjukkan probabilitas kumulatif yang diamati terhadap yang diharapkan. Ada kemungkinan bahwa

asumsi normalitas dalam model regresi sudah sesuai karena sebagian besar titik mengikuti garis diagonal.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel. Tabel tersebut menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut, di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.96759070
Most Extreme Differences	Absolute	.258
	Positive	.258
	Negative	-.096
Test Statistic		.258
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Tabel di atas menerangkan perolehan pengujian normalitas dengan memakai teknik Kolmogorov Smirnov dapat diketahui bahwa hasil sig. asymp Sig. (2-tailed) yaitu 0,103 yang berarti melebihi hasil signifikan 0,05.

### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Disiplin Kerja	.287	3,488
	Gaya Kepemimpinan Kerja	.287	3,488
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerabilitas variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kerja adalah 0,287 lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF, atau variabel faktor inflasi, adalah 3,488 lebih rendah dari 10. Hasilnya membuat kesimpulan bahwa multikolinearitas atau korelasi antara variabel independen dalam model regresi tidak terjadi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Spearman (*Spearman's rho*). Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada bagian berikut ini:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan Kerja	Kinerja Kerja	Unstandardized Residual
Spearman rho	TOTAL_X1	Correlation	1,000	,854 <sup>**</sup>	,852 <sup>**</sup>	,290
		Sig. (2-tailed)				,023
		N	61	61	61	61
	TOTAL_X2	Correlation	,204	1,000	,809 <sup>**</sup>	,213
		Sig. (2-tailed)	,099			,099
		N	61	61	61	61
	TOTAL_Y	Correlation	,685 <sup>**</sup>	,809 <sup>**</sup>	1,000	,685 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
		N	61	61	61	61
	Unstandardized Residual	Correlation	,290	,213	,685 <sup>**</sup>	1,000
		Sig. (2-tailed)	,023	,099	,000	
		N	61	61	61	61

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Tabel 6 menunjukkan hasil uji korelasi Spearman (*Spearman's rho*) antara variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja, Kinerja Kerja, dan Unstandardized Residual. Hasil analisis membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki korelasi yang sangat kuat dan signifikan dengan Gaya Kepemimpinan ( $r = 0,854, p < 0,01$ ) dan Kinerja Kerja ( $r = 0,852, p < 0,01$ ). Begitu pula Gaya Kepemimpinan Kerja berkorelasi signifikan dengan Kinerja Kerja ( $r = 0,809, p < 0,01$ ). Korelasi antara Disiplin Kerja dan *Unstandardized Residual* 0,290 dengan nilai sig. 0,023, yang berarti korelasinya lemah namun signifikan pada taraf 5%. Sementara itu, korelasi antara Gaya Kepemimpinan Kerja dan Residual tidak signifikan ( $r = 0,213, p = 0,099$ ). Sedangkan korelasi antara Kinerja Kerja dan Residual cukup kuat dan signifikan ( $r = 0,685, p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa sisa variabel (residual) masih memiliki hubungan yang cukup besar dengan variabel dependen, yang bisa menjadi indikasi bahwa model regresi belum sepenuhnya menjelaskan variasi pada Kinerja Kerja.

### 3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda menurut (Muhammad Ikhsan Harahap et al., 2024) merupakan bentuk analisis hubungan antara variabel prediktor independent atau variabel bebas dengan variabel outcome dependen trikat untuk mengetahui bentuk hubungan variabel-variabel tertentu. Variabel independent serta variabel tidak bebas diwakili dengan X dan Y untuk keperluan analisis. Analisis regresi linier berganda adalah perluasan dari regresi linier sederhana yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26. uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang digunakan adalah normal dan tidak terdapat gejala multikolinearitas dan Heteroskedesitas.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	4,997	3,469		1,440	,155
	Disiplin Kerja (X1)	,348	,111	,323	2,305	,025
	Gaya Kepemimpinan Kerja (X2)	,533	,141	,529	3,767	,000
	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 4,997 + 0,348X_1 + 0,533X_2 + e$$

Didasarkan pada informasi ini, menyimpulkan:

1. Nilai konstanta a adalah 4,997 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai 0, yang berarti variabel kinerja karyawan 4,997 tidak berubah.
2. Nilai b1, atau koefisien regresi X1 sebesar 0,348, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara. Dengan kata lain, kinerja karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara akan meningkat sebesar 0,348 jika ada penambahan satu satuan angka.
3. Nilai b2, ataupun koefisien regresi X2 senilai 0,533, membuktikan variabel gaya kepemimpinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji-T

Jumlah Thitung Disiplin Kerja (X1) adalah 2,305, dan Thitung Gaya Kepemimpinan Kerja (X2) adalah 3,767. Jumlah ini ditunjukkan dalam Uji T (Parsial). Untuk menemukan T-tabel untuk penelitian, rumus dapat digunakan.

$$T_{tabel} = (a/2; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2; 61 - 2 - 1) = 0,025; 58$$

Ttabel = 2001

Tabel 8 Uji-T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	4,997	3,469		1,440	,155
	Disiplin Kerja (X1)	,348	,111	,323	2,305	,025
	Gaya Kepemimpinan Kerja (X2)	,533	,141	,529	3,767	,000
	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Dapat disimpulkan bahwa variabel X1 terhadap Thitung 2,305 > Ttabel 2,001 dan nilai Sig. 0,025 < 0,05. sehingga bisa dikatakan variabel X1 terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara. Sedangkan X2 Thitung 3,767 < Ttabel 2,001 dan nilai signifikan 0,000 sama dengan 0,05. Ada kemungkinan variabel X2 berdampak positif serta tidak

signifikan pada kinerja karyawan d'Arcici Hotel Jakarta Utara.

## 2. Uji-F

Adanya pengaruh secara bersama (simultan) antara variabel bebas dan terikat bisa ditentukan dengan pengujian signifikan simultan (F) sebagaimana yang dicantumkan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,598	2	240,799	59,600	,000 <sup>b</sup>
	Residual	234,336	58	4,040		
	Total	715,934	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Dengan demikian, tabel yang di atas menunjukkan yang nilai F hitung sebesar 59,600, dan rumus berikut dapat digunakan untuk menemukan tabel F penelitian ini:

$$F_{tabel} : f (k: n-k) = (2:61-2) = (2:59)$$

$$F_{tabel} : 3,15$$

Dengan hasil diatas yaitu Fhitung > Ftabel (59,600 > 3,15) dan nilai sig. 0,000 < 0,05, Adanya korelasi yang kuat antara variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan d'Arcici Hotel Plumpang dengan ketiga variabel independen: Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.

## 3.5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap Koefisien determinasi digunakan untuk mencari hubungan antar variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat dari besarnya adjusted R square. Dengan menghitung koefisien determinasi parsial, kita dapat melihat variabel independen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen. Anda dapat menemukan hasil uji probabilitas parsial pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,586	2,223

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 26 2025

Dari tabel tersebut terlihat nilai R<sup>2</sup> sejumlah 0,593 sehingga menyimpulkan variabel X1 berkontribusi pengaruh pada variabel Y senilai 59,3 %. Sementara

40,7 % terakhir dipengaruhi oleh faktor lainnya yang peneliti tidak dilakukan peneliti.

## 3.6. Pembahasan

### 1. Ha1 : pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara

Hasil uji signifikansi T (parsial) menyimpulkan bahwa variabel X1 bernilai Thitung 2,305 > Ttabel 2,001 dan nilai sig. 0,025 > 0,05, yang menunjukkan bahwa jumlah Thitung melebihi Ttabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa "Ho diterima dan Ha diterima" atau Disiplin Kerja (X1) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y) d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.

Penelitian sebelumnya (Nur Halipah & Bachtiar Arifudin Husein, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan secara parsial dan positif

### 2. Ha2 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara

Hasil uji signifikansi T (parsial) menyimpulkan variabel X2 bernilai Thitung 3,767 > Ttabel 2,001 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, yang menekankan bahwa jumlah Thitung melebihi Ttabel dan taraf signifikan lebih rendah dari sig. 0,05. Akibatnya, Kinerja Karyawan (Y) d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan Kerja (X2), yang dikenal sebagai "Ho ditolak sedangkan Ha diterima".

Penelitian sebelumnya (Huang & Sofiani, 2023) mengemukakan disiplin kerja memiliki efek positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3. Ha3 : Pengaruh Dsiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara

Berdasarkan perolehan uji signifikansi F (Simultan), Ada bukti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Arcici Plumpang Jakarta Utara. Hasilnya menunjukkan bahwa jumlah Fhitung 59,600 > Ftabel 3,15 dan nilai sig. 0,025 < 0,05. Dengan demikian, menyimpulkan bahwa "Ho ditolak dan Ha diterima".

Penelitian sebelumnya (Hendry Wijaya et al., 2024) Berdampak besar pada kinerja karyawan apabila diuji secara bersamaan ataupun serempak (Y) Organisasi yang bertanggung jawab atas Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Hasil penelitian ini peneliti menyimpulkan :

1. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara. Sedangkan Gaya Kepemimpinan kerja (X2) adanya pengaruh positif serta tidak signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.
2. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui pada Disiplin kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara.
3. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada angka Adjusted R square sebanyak 0,661 hasil tersebut menjelaskan bahwa adanya kontribusi antara variabel X1, X2, terhadap Y d'Arcici Hotel Plumpang Jakarta Utara banyaknya 66,1%. Kemudian, sisanya sejumlah 33,9% dipengaruhi oleh sejumlah faktor lainnya selain penelitian ini.

## Saran

Mengacu pembahasan yang di atas, pada bagian ini peneliti akan menyarankan berbagai hal berikut, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan:
  - a. Perusahaan harus berkonsentrasi pada peningkatan keterampilan karyawannya dengan membangun program pelatihan yang komprehensif yang mencakup pelatihan teknis hingga soft skills. Selain itu, perusahaan harus memberikan lebih banyak waktu bahkan sumber daya untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan setiap karyawannya, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Diharapkan kinerja karyawan d'Arcici Hotel Plumpang akan terus meningkat dengan fokus pada pengelolaan dan pengembangan disiplin kerja ini. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efisien dan efektif.
  - b. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, mereka harus menentukan jenis motivasi yang paling efektif dalam situasi tertentu. d'Arcici Hotel Plumpang harus membuat lingkungan kerja yang membantu karyawan berkembang secara profesional dan fokus pada pengembangan motivasi yang lebih relevan. Ini akan memungkinkan d'Arcici Hotel Plumpang mencapai kinerja yang optimal dalam jangka panjang, meskipun pengaruh gaya kepemimpinan.
2. Bagi Diri Sendiri : Tetap termotivasi, yaitu dengan mengingat tujuan dan pencapaian yang akan saya capai setelah skripsi selesai, serta menciptakan kebiasaan, dan selalu termotivasi, saya akan lebih mampu melanjutkan dan sukses.
3. Bagi peneliti berikutnya:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menganalisis lebih dalam tentang faktor – faktor seperti Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kerja yang memengaruhi Kinerja Kerja di Hotel Arcici Plumpang. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas kerangka variabel independen dengan memasukkan elemen lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, insentif, disiplin kerja, gaya kepemimpinan kerja, dan sebagainya. Dengan cara ini, penelitian mampu member wawasan lebih lanjut terkait situasi yang dapat memberikan dampak Kinerja Karyawan.

## REFERENSI

- Arikah Amelia<sup>1</sup>, F. Y. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. rempah aroma kuning kota jakarta*. 1(2), 228–231.
- David Shandika Indrayana. (2024). E-Issn: 2988-5647. *David Shandika Indrayana*, 2(1), 9–18.
- Fakhrul Rizal, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 62–77. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2604>
- Haryadi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Samota. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1135–1146. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Hendry Wijaya, Tri Nusi Marcindo Saputra, & Rully Alamsyah. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3179>
- Huang, E., & Sofiani, S. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Department Di Hotel the Hermitage Jakarta. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1353–1363. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1075>
- Muhammad Ikhsan Harahap, Suliawati Suliawati, & Siti Rahma Sibuea. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Terhadap Kepuasan Masyarakat dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda di Polrestabes Medan. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 3(2), 213–233. <https://doi.org/10.58684/jarvic.v3i2.164>
- Nur Halipah, & Bachtiar Arifudin Husein. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 70–84. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3208>
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

- SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.46>
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 212. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Tri Biasti Sariningrum, & Wenny Desty Febrian. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136–142. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>
- Wardhana, A. (2023). Skala Pengukuran Dalam Penelitian. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 112.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66–83. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/index>