

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bagus Jati Gianyar

Anak Agung Ngurah Pramana Putra¹, Ni Wayan Widhiasthini²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

Email: widhiasthini74@undiknas.ac.id, turahpram11@gmail.com

Citation: Putra, A.A.N.P., & Widhiasthini, N.W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bagus Jati, Gianyar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 88–97.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/353>

Received: 27 Desember 2024

Accepted: 15 Januari 2025

Published: 15 Februari 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline and compensation on employee performance at Hotel Bagus Jati Gianyar. The population in this study were employees of Hotel Bagus Jati Gianyar, with a sample of 53 respondents. The method used was saturated sampling, where sampling used the entire population. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, partially and simultaneously leadership style, work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance at Hotel Bagus Jati Gianyar. The leaders of Hotel Bagus Jati Gianyar should be able to protect employees, improve employee discipline such as reprimanding employees who are late or employees who always ask for permission with unreasonable reasons, and it is also recommended to maintain employee work-life balance such as adjusting salaries or compensation according to working hours, job positions and government regulations.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Compensation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Bagus Jati Gianyar, dengan sampel 53 responden. Metode yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana pengambilan sampel memakai keseluruhan populasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar. Hendaknya pimpinan Hotel Bagus Jati Gianyar mampu mengayomi para karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan seperti menegur karyawan yang terlambat datang ataupun karyawan yang selalu izin dengan alasan yang tidak masuk akal, juga disarankan dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan seperti menyesuaikan gaji

atau kompensasi sesuai jam kerja, posisi jabatan dan aturan pemerintah.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan/organisasi. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan/organisasi. Perkembangan yang sangat pesat pada era digital ini menuntut perusahaan/organisasi untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus dikembangkan dan dimaksimalkan sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional yang mampu memaksimalkan yang didalamnya terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan (Hasbiah, 2021).

Menurut Suryani dan John (2019), manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam perusahaan/organisasi yaitu orang yang bekerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Buil et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bagus Jati yang beralamat di Jalan Raya Banjar Jati, Desa Taro, Kecamatan Tegalalang, Kabupaten Gianyar. Hotel Bagus Jati Gianyar memiliki 36 kamar terdiri dari satu *royal pool villa*, dua *pool villa* dengan 2 kamar tidur, delapan *deluxe spa villa*, dua belas *superior villa* dan sepuluh *superior shalet*. Hotel Bagus Jati memiliki 53 orang karyawan. Data karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan Hotel Bagus Jati Gianyar, Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Manager</i>	3
2	<i>Front Office</i>	2
3	<i>Driver</i>	3
4	<i>Accounting</i>	3
5	<i>House Keeping</i>	5
6	<i>Houseman & Laundry</i>	5
7	<i>Hangineering</i>	3
8	<i>Gardener</i>	6
9	<i>Security</i>	4
10	<i>F&B Servic</i>	3
11	<i>F&B Produk</i>	10
12	<i>Health & Wellbeng</i>	6
	Jumlah	53

Sumber: Hotel Bagus Jati Gianyar, (2024).

Alasan melakukan penelitian di Hotel Bagus Jati Gianyar, karena Hotel Bagus Jati Gianyar sudah didukung oleh staff yang dilatih oleh trainer yang berpengalaman dan bersertifikat serta memiliki standar pelayanan berbintang sehingga menjadikan Hotel Bagus Jati Gianyar sebagai salah satu hotel terbaik di Kabupaten Gianyar, namun pada tahun 2023 berdasarkan pengamatan dilapangan peneliti melihat adanya penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan jumlah kunjungan wisatawan. Jumlah kunjungan wisatawan lokal maupun mancanegara pada Hotel Bagus Jati Gianyar dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Hotel Bagus Jati Gianyar, Tahun 2021-2023

Bulan	Kunjungan Wisatawan		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Januari	617	319	491
Februari	649	501	660
Maret	317	490	870
April	339	500	769
Mei	509	612	765
Juni	601	400	674
Juli	600	671	726
Agustus	714	840	693
September	700	719	678
Oktober	471	507	789
November	450	319	630
Desember	465	427	659
Jumlah	6.432	6.305	8.404

Sumber: Hotel Bagus Jati Gianyar, (2024).

Berdasarkan data pada tabel 1.2, menunjukkan bahwa kunjungan wisatawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar berfluktuasi, dapat dilihat pada tahun 2021 total kunjungan wisatawan sebesar 6.432 orang, selanjutnya pada tahun 2022 menurun dengan total kunjungan wisatawan sebesar 6.305 orang, selanjutnya pada tahun 2023 kembali meningkat dengan total kunjungan wisatawan sebesar 8.404 orang. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan lokal maupun mancanegara pada Hotel Bagus Jati Gianyar pada tahun 2023 memberikan *image* yang positif bagi pariwisata khususnya di Kabupaten Gianyar. Agar pertumbuhan jumlah kunjungan wisatawan dapat dipertahankan dan semakin meningkat, maka dibutuhkan suatu pengelolaan sumber daya dalam menunjang kegiatan kepariwisataan seperti memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada seluruh pelaku pariwisata. Dalam hal ini manajemen harus mengetahui hal-hal apa saja yang dianggap penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Perusahaan juga harus menyadari bahwa selalu akan ada masalah dengan pola dan kebiasaan karyawan yang beragam. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Permasalahan menyangkut gaya kepemimpinan pada Hotel Bagus Jati Gianyar, seperti karyawan merasakan pimpinan kurang bisa mengayomi para bawahan seperti disaat karyawan mengalami masalah kerja, pimpinan cuma memarahi dan tidak memberikan solusi terhadap permasalahan yang sedang terjadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2020), Paramartha (2021) dan Widakdo dkk., (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan disenangi oleh para bawahan maka kinerja yang optimal dapat dicapai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosalina dan Wati (2020), Yassir Araffat *et al.*, (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kedisiplinan karyawan adalah tingkat absensi. Dari jumlah karyawan sebanyak 53 orang karyawan dengan kisaran jumlah hari kerja yaitu 23 sampai 29 hari perbulannya serta rata-rata absensi karyawan perbulan dalam perusahaan ini sebanyak 0,31%. Ini berarti adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar pada tahun 2023. Hal ini diakibatkan target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 2%, sehingga tergolong cukup tinggi. Lebih lanjut peneliti melihat penurunan kedisiplinan karyawan tersebut disebabkan oleh keinginan para karyawan untuk lebih mendahulukan kepentingan pribadi mereka dari pada perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), Wau *et al.*, (2021) dan Sudrajat *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin naik atau meningkatnya disiplin kerja karyawan maka semakin naik atau bertambah pula kinerja karyawan, untuk itu perlunya upaya yang lebih baik terkait disiplin kerja yaitu dengan memperbaiki dan meningkatkan yang bisa dilakukan seperti keteladanan pimpinan, kesejahteraan yang meningkat, dan pemberian sanksi yang konsisten jika ada pelanggaran sehingga karyawan juga lebih taat terhadap aturan yang berlaku. Adanya perbaikan disiplin kerja akan membawa perbaikan pula terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardjana *et al.*, (2020), Hasyim *et al.*, (2020), Lestari dan Afifah (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Total gaji yang diterima untuk 53 orang karyawan adalah Rp 132.500.000 juta rupiah per bulan atau kisaran gaji yang diterima per orangnya adalah Rp 2.500.000 juta rupiah, *service* yang diterima oleh karyawan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Lebih lanjut peneliti melihat penurunan kinerja karyawan disebabkan sering terlambatnya perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dan banyak karyawan yang mengeluhkan tidak adanya kenaikan gaji dimana gaji yang mereka terima jauh di bawah UMK Kabupaten Gianyar yaitu Rp 2.928.713 juta rupiah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azikin, dkk (2019), Manurung (2020), Handoko (2021), Monika (2021), Mardiani (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2020), Barima (2021), Ramadani (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang, teori, fenomena dan hasil - hasil penelitian terdahulu yang kurang konsisten, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bagus Jati Gianyar"**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bagus Jati Gianyar yang beralamat di Jalan Raya Banjar Jati, Desa Taro, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar, Bali 80561. Obyek yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar dan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Populasi dari penelitian ini adalah 53 orang karyawan. Berhubung jumlah populasi di bawah 100 orang, maka seluruh pegawai dijadikan responden penelitian, sehingga dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh,

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) observasi, 2) wawancara, 3) studi kepustakaan, 4) dokumentasi dan 5) kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: 1) Uji Asumsi Klasik, 2) Uji Regresi Linier Berganda, 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2), 4) Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun rangkuman dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>			Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	T	
<i>Constant</i>	6.856	1.545	4.439	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.320	0.087	3.683	0.001
Disiplin Kerja	0.182	0.075	2.431	0.019
Kompensasi	0.360	0.109	3.301	0.002

Sumber: Lampiran 6, data diolah (2024).

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 4.8 di atas dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 6.856 + 0.320X_1 + 0.182X_2 + 0.360X_3.$$

Nilai konstanta sebesar 6.856. Ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 6.856 satuan.

Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.320 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.320. Ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1) naik sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.320 satuan.

Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja (X_2) sebesar 0.182 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.182. Ini berarti apabila disiplin kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.182 satuan.

Nilai koefisien regresi dari kompensasi (X_3) sebesar 0.360 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.360. Ini berarti apabila kompensasi naik sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.360 satuan

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis seberapa besar variabel

bebas mampu menerangkan perubahan variabel terikatnya. Koefisien determinasi diketahui dari nilai *Adjusted R Square*. Hasil analisis determinasi disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi dengan R²

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.833 ^a	0.694	0.676	1.19371

Sumber: Lampiran 6, data diolah (2024).

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari SPSS pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0.676 mempunyai arti bahwa 67,6 persen variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 32,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut.

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model penelitian. Uji F pada dasarnya bertujuan untuk melihat apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut ini disajikan hasil uji statistik F.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	158.706	3	52.902	37.126	.000 ^b
Residual	69.822	49	1.425		
Total	228.528	52			

Sumber: Lampiran 6, data diolah (2024).

Berdasarkan hasil uji statistic F pada Tabel 5 menunjukkan adanya pengaruh secara serempak (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F statistik sebesar 37.126 dengan signifikansi F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh serempak pada kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (variabel gaya kepemimpinan) sebesar 0.320, menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan yang diindikasikan oleh indikator pemimpin menjadi teladan, apabila pemimpin pada Hotel Bagus Jati Gianyar mempunyai karakter atau perilaku yang baik dan menjadi teladan bagi karyawannya, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas, apabila pemimpin pada Hotel Bagus Jati Gianyar membuat pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas bagi setiap karyawannya, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya pengambilan keputusan dan bijaksana, apabila pemimpin pada Hotel Bagus Jati Gianyar membuat keputusan dan mengambil berbagai pertimbangan dalam prosesnya, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya bimbingan terhadap bawahan, apabila pemimpin pada Hotel Bagus Jati Gianyar memberikan bimbingan kepada bawahannya agar bisa memahami dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Terakhir indikator memberikan umpan balik, apabila pemimpin pada Hotel Bagus Jati Gianyar memberikan apresiasi kepada bawahannya, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2020), Widakdo dkk., (2022) dan Paramartha (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan disenangi oleh para bawahan maka kinerja yang optimal dapat dicapai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (variabel disiplin kerja) sebesar 0.182, menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang diindikasikan oleh indikator tujuan dan kemampuan, apabila karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner. Indikator selanjutnya keteladanan pimpinan, apabila pimpinan dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya keadilan, apabila aturan yang dibuat diberlakukan untuk semua karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar tanpa memandang kedudukan, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya sanksi, apabila sanksi diberikan merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya pengawasan melekat, apabila tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya sanksi hukuman, apabila adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya ketegasan, apabila pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Terakhir indikator hubungan manusia, apabila pemimpin harus disiplin mendidik karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_2) diterima yaitu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), Wau *et al.*, (2021) dan Sudrajat *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin naik atau meningkatnya disiplin kerja karyawan maka semakin naik atau bertambah pula kinerja karyawan, untuk itu perlunya upaya yang lebih baik terkait disiplin kerja yaitu dengan memperbaiki dan meningkatkan yang bisa dilakukan seperti keteladanan pimpinan, kesejahteraan yang meningkat, dan pemberian sanksi yang konsisten jika ada pelanggaran sehingga karyawan juga lebih taat terhadap aturan yang berlaku. Adanya perbaikan disiplin kerja akan membawa perbaikan pula terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (variabel kompensasi) sebesar 0.360, menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi yang diindikasikan oleh indikator gaji, apabila imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan Hotel Bagus Jati Gianyar yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya insentif, apabila jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh atasan kepada karyawan Hotel Bagus Jati Gianyar, yang dilihat dari hasil kinerja karyawan, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Indikator selanjutnya asuransi, apabila jenis kompensasi dalam bentuk *non financial*, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian yang ditanggung oleh atasan kepada karyawan Hotel Bagus Jati Gianyar, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat. Terakhir indikator cuti, apabila cuti yang diberikan kepada karyawan Hotel Bagus Jati Gianyar adalah hak karyawan untuk dimanfaatkan karyawan sebagai ijin bagi karyawan untuk tidak bekerja untuk jangka waktu tertentu dipenuhi, maka kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar akan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_3) diterima yaitu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azikin, dkk (2019), Manurung (2020), Handoko (2021), Monika (2021), Mardiani (2021), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh secara serempak (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis determinasi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 67,6 persen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang seperti disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima yaitu, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vonny *et al.*, (2021), Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik, Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar.

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi yang diberikan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar.

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran yang kiranya bermanfaat bagi pimpinan Hotel Bagus Jati Gianyar yaitu, disarankan hendaknya pimpinan Hotel Bagus Jati Gianyar mampu mengayomi para karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan seperti menegur karyawan yang terlambat datang ataupun karyawan yang selalu izin dengan alasan yang tidak masuk akal, juga disarankan dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan seperti menyesuaikan gaji atau kompensasi sesuai jam kerja, posisi jabatan dan aturan pemerintah.

Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan di masa yang akan datang penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan diharapkan untuk meneliti selain variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dikarenakan masih ada sebesar 32,4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Bagus Jati Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Azikin. S., R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*. Volume 2 No. 1 2019.
- Barima. H., Anastasia. A., A., Endah. L. (Agustus 2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perwira. *Journal of Economics and Business (PJEB)*. E-ISSN : 2775-572X Volume 1 Nomor 2.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement And Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75.
- Hasbiah, R. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tl. 1–84.
- Hasyim, M. A. N. et al. (2020) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp. 58– 69. doi:10.36778/jesya.v3i2.161
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Dana Mentari Purwokerto (Doctoral dissertation, IAIN).
- Lestari, S. and Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi), *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3 (1), pp. 93–110.
- Manurung, E. F. (2020). The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of

- Maritime College in DKI Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 112. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1741> Mardiani. I., N. (Juni 2021). Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 4. No. 2.
- Monika. A., Tedi. R., Suroto., Albet. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 4 (2): 132.-150.
- Paramartha, Adi. I. W (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Skripsi Manajemen. Universitas Mahasaraswati Denpasar Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Romli, Khomsahrial. 2016. *Komunikasi Massa*. Jakarta. Grasindo.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i1.4293>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), p. 1. doi: 10.32493/smk.v3i2.5619.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sudrajat, D., Siswondo, S., Harsono, Y., & Fajarianto, O. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Village Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, <https://doi.org/10.51804/econ12.v5i2.2030>
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. (2019). *Manajemn Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Vonny, Vonny, et al. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, Vol. 4, No. 2.
- Wau, J., Waoma, S. and Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), pp. 203–212.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544–552.
- Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompou District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>