



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amans

Pieter Novry Ruddy Rehatta¹, Saleh Tutupoho², Asiani Sijabat³, Meike Rehatta⁴

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Kota Ambon, Maluku, Indonesia
Email : rehattapeter@yahoo.co.id

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Amans. Sampel pada penelitian ini adalah 51 karyawan Hotel Amans dengan menggunakan metode sensus dan data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amans. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Disiplin Kerja semakin membaik akan memiliki dampak yang positif pada kinerja karyawan pada Hotel Amans.

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

Abstract - The purpose of this research is to determine the influence of the variables Autocratic Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Amans Hotel. The sample in this study was 51 Hotel Amans employees using the census method and the data collected was analyzed using descriptive and inferential statistics using SPSS Multiple Regression Analysis. The research results show that Autocratic Leadership Style and Work Discipline have a significant positive effect on Employee Performance at the Amans Hotel. The findings of this research indicate that Autocratic Leadership Style and increasingly improving Work Discipline will have a positive impact on employee performance at the Amans Hotel.

Keywords: Autocratic Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pariwisata dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Salah satu tempat pariwisata di Ambon yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima adalah Hotel Amans Ambon. Hotel ini merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelangganya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen tau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Fenomena yang didapat dari peneliti adalah karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Hotel Amans kurang tepat. Pimpinan Hotel Amans menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda pada masing- masing pegawai dan dari perbedaan gaya kepemimpinan ini menimbulkan rasa kecemburuan sosial antar karyawan. Hal ini tentunya akan menghambat kinerja dari para karyawan, karena para pegawai ada yang merasa “*dianak tirikan dan dianakemaskan*”. Padahal apabila pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan sama antara satu sama lainnya, tentunya hal ini akan menghilangkan rasa kecemburuan sosial tersebut sehingga para karyawan pun akan bersemangat dalam bekerja dan tentunya hal ini akan berpengaruh positif pada kinerja masing-masing karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara gaya



kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian target instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Sedangkan menurut Moehariono (2012), kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Bernardin dan Russell (2002) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai: (1) Kualitas Kerja, adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat. (2) Kuantitas Kerja, yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan. (3) Pengetahuan, yaitu kemampuan karyawan memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. (4) Kerjasama, Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Motivasi

Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada prestasi perusahaan.

5. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan yaitu proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006).



6. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

7. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut Handoko (2005), penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

2.2. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan organisasi adalah menyukkseskan dalam memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi Kesuksesan karyawan dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan Otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif (Mulyadi, 2015).

Sing-Sengupta, (1997) dalam Mas`ud (2004), mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Cenderung Otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.
2. Cenderung Pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.
3. Cenderung Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.
4. Cenderung Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar ada sanksi atas pelanggarannya.

Indikator –indikator Disiplin Kerja : (1) Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. (2) Ketaatan pada peraturan kerja, Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. (4) Bekerja etis, Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Lokasi penelitian ini adalah di Hotel Amans yang terletak di Jalan. Pantai Mardika No. 53 A, Kelurahan Rijali, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, Maluku. Sampel pada penelitian ini adalah 51 karyawan Hotel Amans. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, dan gambaran umum perusahaan.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Otokrasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2)) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini uji kualitas data digunakan untuk melihat setiap item skors variabel memiliki data yang valid dan reliabel dimana pengujian ini menggunakan uji validitas dengan menggunakan korelasi perason product moment dan untuk reliabelitas menggunakan pengujian *Cronbac's Alpha*.

1. Hasil Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	Corelation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokrasi (X1)	X1.1	.768**	Valid
	X1.2	.895**	Valid
	X1.3	.761**	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.850**	Valid
	X2.2	.907**	Valid
	X2.3	.879**	Valid
	X2.4	.733**	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	.761**	Valid
	Y1.2	.820**	Valid
	Y1.3	.683**	Valid
	Y1.4	.606**	Valid

Berdasarkan Tabel 1. Hasil Uji Validitas, Variabel dinyatakan valid, karena dari hasil uji validitas terhadap empat variabel penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena semua item memiliki r hitung yang > rtabel 0,374. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokrasi (X1)	X1.1	0.809	Reliabel
	X1.2	0.736	Reliabel
	X1.3	0.820	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.785	Reliabel
	X2.2	0.779	Reliabel
	X2.3	0.776	Reliabel
	X2.4	0.801	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.735	Reliabel
	Y1.2	0.718	Reliabel
	Y1.3	0.767	Reliabel
	Y1.4	0.779	Reliabel

Berdasarkan Tabel.2 Hasil Uji Reliabilitas, Gaya Kepemimpinan Otokrasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amans dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner pada semua variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *Croncbach's Alpha* > 0,60 untuk semua variabel.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik sebagai salah satu syarat dalam melakukan estimasi model dengan teknik berganda, dimana pengujian tersebut dengan menggunakan kriteria uji normalitas, heterokedasitas dan multikolinieritas dalam penelitian ini.

1. Hasil Uji Normalitas

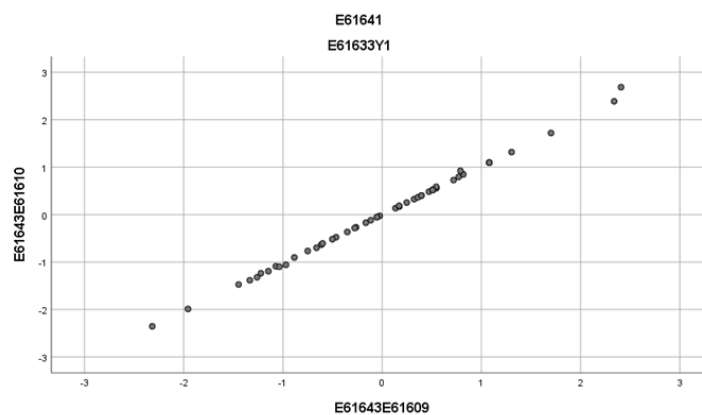
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.7317012
Most Extreme Differences	Absolute	0.086
	Positive	0.072
	Negative	-0.086
Test Statistic		0.086

Asymptotic Significance (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test Distribution is Normal	
b. Calculated from data	
c. Lilliefors Significance Correction	
d. This is a lower bound ...	

Berdasarkan Tabel.3 dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji normalitas dengan menggunakan One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test setiap variabel memiliki nilai p-value > 0.05 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Heterokedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Dengan menggunakan scatter plot dalam penelitian ini terlihat data-data yang menyebar berada diatas dan dibawah titik nol yang menunjukkan bahwa data tidak mengalami asumsi heterokedasitas.

3. Hasil Uji Multikoleneritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleneritas

Model		Coefficient		
		Collinearity Statistics		
1		B	Tolerance	VIF
	(Constant)	0.607		
	X2	0.384	0.661	1.514
	X3	0.680	0.661	1.514

Berdasarkan Tabel.4. Hasil Uji Multikoleneritas, pengujian menunjukkan nilai Tol masing – masing variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja harga sebesar 0.661 dan kurang dari 1 kemudian nilai VIF sebesar 1.514 tidak lebih dari 10. Yang artinya secara keseluruhan variabel-variabel dalam penelitian ini tidak mengalami asumsi multikoliniritas.

4.3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam peneltian ini penggunaan regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Adapun hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	<i>607</i>
X1	<i>0.384</i>
X2	<i>0.68</i>

Adapun berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang ada maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$(Y) = 0.607 + 0,384 (X1) + 0.68 (X2) + e$$

Dimana persamaan tersebut menjelaskan bahwa apabila kinerja karyawan meningkat sebesar 1% maka Gaya Kepemimpinan akan memberikan kontribusi sebesar 0,384 atau 38.4%, Disiplin Kerja akan memberikan kontribusi sebesar 0,68 atau sebesar 68%. Olehnya itu bahwa variabel gaya kepemimpinan otokrasi, sangat baik dalam mendorong produktivitas kerja karyawan di Hotel Amans.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T-Statistik, F-Statistik dan Koefisien Determinasi (R-Square). Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka hasil uji T-Statistik dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji T--Statistik

T	Significance
<i>2.877</i>	<i>0.006</i>
<i>6.779</i>	<i>0.000</i>

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokrasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans. Dari hasil pengujian didapat nilai T-Statistik sebesar 2.877 dengan p- value sebesar 0,006 yang menunjukkan bahwa secara positif signifikan Gaya Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans.
- 2) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans. Dari hasil pengujian didapat nilai T-Statistik sebesar 6.779 dengan p- value sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans.

4.5. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<i>.842^a</i>	<i>0.708</i>	<i>0.696</i>	<i>1.71</i>
a. Predictors: (constant) X2, X1...				



b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel.7 menunjukkan dari hasil pengujian koefisien determinasi didapat nilai R-Square sebesar 0,708 atau sebesar 70.8% menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sudah cukup baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Amans, dan sisanya 29.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari model penelitian.

4.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans.

Gaya Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada Hotel Amans, yang artinya semakin penerapan gaya kepemimpinan otokratis akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Hotel Amans. Hal ini dapat dilihat dari signifikan pada pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokrasi terhadap kinerja karyawan pada hotel sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,877. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otokrasi (X1) Kinerja Karyawan pada Hotel Amans (Y). Kepemimpinan otokrasi dilaksanakan dengan kekuasaan berada ditangan satu orang. Dari penjelasan di atas dapat di asumsikan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi adalah gaya kepemimpinan dimana kekuasaan terpusat pada satu orang yaitu sang pemimpin.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Citra et al., (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Jayadi & Anitra, (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian (Gaya et al., 2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans.

Disiplin kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans, yang artinya semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Amans. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pada pengaruh variabel kinerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amans sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 6.779. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan Pada Hotel Amans (Y). Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan disiplin mampu menciptakan efektivitas terhadap pekerjaan, pekerjaan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan dari pihak pimpinan. Sehingga kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan merupakan suatu bentuk dari kematangan psikologi menimbulkan hal yang baik dengan menaati peraturan yang berlaku sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan di lapangan pada Hotel Amans, hal ini dimana dapat dilihat pada kultur perusahaan yang penyedia jasa perhotelan kecenderungan pegawai selalu menaati tata aturan yang ada dalam perusahaan baik dalam kedisiplinan dan tata cara berpakaian serata komunikasi dimana mereka harus mampu menawarkan pelayanan terbaik.

Dengan kemampuan kedisiplinan sesuai dengan fakta temua peneliti maka lapangan maka hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pahlawati et al., (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga dalam penelitian Cahya et al., (2021), menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Adilase & Subrata, (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait dengan gaya kepemimpinan otokrasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amans, maka dapat ditarik kesimpulan



sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokrasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Amans, pengaruh positif ini merupakan bukti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan otokrasi digunakan akan semakin meningkatkan kinerja Karyawan Pada Hotel Amans.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Amans, ini merupakan bukti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan target selalu dicapai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan terkait dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amans, maka dapat ditarik saran sebagai berikut:

1. Para pihak manajemen Hotel Amans hendaknya mengaplikasikan teori gaya kepemimpinan otokrasi serta dan disiplin kerja dengan baik sehingga mampu mendorong performa kerja karyawan, dan dapat tercapainya tujuan perusahaan yang ideal.
2. Karyawan harus senantiasa selalu membangun disiplin kerja dalam organisasi saat bekerja sehingga proses kerja dapat berjalan dengan baik dan terciptalah Kinerja karyawan yang baik.
3. Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian kuantitatif, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengali dengan pendekatan kualitatif sehingga gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan dapat lebih kompresif secara kaji.
4. Penelitian selanjutnya dapat melihat dapat menambah variabel-variabel baru yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik pada sektor publik ataupun sektor privat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees'Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6).
- Citra, O. :, Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Gaya Kepemimpinan Otokratis...* 38 *Jurnal EMBA*, 2(1), 38–47.
- Gaya, P., Otokratis, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., & Polres, P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi terhadap kinerja personil polres. 4(April), 325–336.
- Handoko. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Jayadi, G. A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(2), 999 – 1006. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/692%0Ahttps://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/692/219>
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Mangkunegara. (2005). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: UNDIP



**Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,
Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)**
Volume 2, No. 01, September Tahun 2023
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 161-170

- Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1)