



UNIVERSITAS DHYANA PURA (UNDHIRA – BALI)

SK MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011

Perguruan Tinggi Teladan dan Unggulan

SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI

No. 028a/ST-BIMB.SKRIPSI/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/I/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Ganjil 2021/2022 menugaskan :

Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A

Sebagai **Pembimbing I** pada Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ni Putu Ayu Nonik Suryani
NIM : 18110111118
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Perhotelan
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bimbingan dilakukan minimal 8 (delapan) kali dan mahasiswa dapat diijinkan mendaftar Ujian Skripsi apabila telah mendapat persetujuan dari Pembimbing.
- Segala biaya yang timbul akibat penetapan surat tugas ini dibebankan pada anggaran Universitas Dhyana Pura Tahun Akademik 2021/2022.
- Apabila terjadi kekeliruan dalam penetapan surat tugas ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Surat Tugas ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Januari 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Badung, 10 Januari 2022
Program Studi Manajemen



Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M
Ketua

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI VILLA TABATHA UMALAS, BADUNG, BALI**



NI PUTU AYU NONIK SURYANI

18110111118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS DHYANA PURA
BADUNG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI VILLA TABATHA UMALAS, BADUNG, BALI**

Skripsi untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen, Peminatan Manajemen Perhotelan
Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

**NI PUTU AYU NONIK SURYANI
18110111118**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS DHYANA PURA
BADUNG
2022**

LEMBAR PENGESAHAN


SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL : 14 FEBRUARI 2022

Pembimbing I



(I Gusti Bagus Rai Utama, S.E, M.MA, M.A)
NIP : 2145.00006

Pembimbing II



(Sidhi Bayu Turker, S.H, M. Par)
NIP : 2145.0008

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Universitas Dhyana Pura



(Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E.,M.M)
NIP : 01498612

Skripsi Ini Telah Diujikan Pada

Tanggal : 14 Februari 2022

Panitia Penguji Skripsi Berdasarkan SK Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura,

No : 2/SKRIPSI/UNDHIRA-FEBH-MANAJEMEN/II/2022

Tanggal: 10 Februari 2022

Ketua/Penguji I	: Dr. Drs. R Tri Priyono Budi Santoso, M.M
Sekretaris/Pendamping	: Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A
Anggota/Penguji II	: IWK. Teja Sukmana, S.E. M.M

Persetujuan Publikasi Skripsi Untuk Kepentingan Akademis

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Ni Putu Ayu Nonik Suryani
NIM : 18110111118
Fakultas : Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Perhotelan

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali”**, beserta dengan perangkat yang diperlukan (bila ada) untuk disimpan, dipublikasikan dan atau diperbanyak dalam bentuk apapun oleh Universitas Dhyana Pura bagi keperluan akademis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Dibuat di : Badung
Pada tanggal : 31 Januari 2022

Yang menyatakan



(Ni Putu Ayu Nonik Suryani)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Ni Putu Ayu Nonik Suryani

NIM : 18110111118

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah (skripsi) ini bebas dari plagiat dan merupakan karya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiat dalam karya ilmiah Skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Mendiknas Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 dan Peraturan yang berlaku di Universitas Dhyana Pura.

Badung, 31 Januari 2022



(Ni Putu Ayu Nonik Suryani)

NIM : 18110111118

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kesehatan dan keselamatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura.

Dalam proses belajar di Universitas Dhyana Pura Bali, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada :

- 1) Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A., Rektor Universitas Dhyana Pura dan sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan, meluangkan waktu, serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 2) Dr. Ni Made Diana Efriani, S.S., M.Hum, Wakil Rektor I Bidang Akademik, Riset, Inovasi, Kemahasiswaan, dan Alumni Universitas Dhyana Pura.
- 3) Dr. Drs. R. Tri Priyono Budi Santoso, M.M, Wakil Rektor II Bidang Operasional, SDM, dan Pemasaran Universitas Dhyana Pura.
- 4) Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E., M.A, Dekan Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura.
- 5) Ibu Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura.
- 6) Dr. Sidhi Bayu Turker, S.H., M.Par, Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, meluangkan waktu, memberikan motivasi serta petunjuk penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 7) Bapak Putu Chris Susanto, B.A, M.B.A., M.Ed, Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama perkuliahan.
- 8) Seluruh dosen, staff, dan karyawan di Universitas Dhyana Pura Bali yang membantu Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

- 9) Ibu Jullyanie Utami Atmasaputra, Human Resources Manager yang telah memberikan bantuan kepada penulis melalui data-data yang diperlukan dalam proses penyusunan skripsi.
- 10) Bapak I Made Sudarma dan Ibu I Gusti Ayu Ngurah Sarjani, orang tua serta keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan moral dan materiil, semangat, dan doa-doanya kepada penulis.
- 11) Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen khususnya kelas MP.E angkatan 2018 yang telah memberikan doa, masukan, dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi Penulis, Almamater, Bangsa, dan Agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dimasa yang akan datang.

Badung, 31 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja.....	9
2.1.3 Faktor – Faktor Kinerja.....	10
2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.5 Fungsi Motivasi Kerja.....	10
2.1.6 Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.1.7 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.1.8 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan	12
2.1.9 Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.1.10 Pengertian Disiplin Kerja.....	13

2.1.11 Indikator Disiplin Kerja	14
2.2 Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat	14
2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	14
2.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	15
2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	15
2.2.4 Hubungan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	16
2.3 Pengertian Villa.....	16
2.3.1 Karakteristik Villa	16
2.3.2 Jenis - Jenis Villa	17
2.4 Penelitian Sebelumnya	17
2.5 Kerangka Penelitian.....	19
2.6 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	21
3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	21
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	21
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	22
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	23
3.3.1 Jenis Data.....	23
3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Metode Penentuan Sampel	24
3.5 Metode Pengumpulan Data	25
3.6 Metode Analisis Data	26
3.6.1 Uji Instrumen Data	26
3.6.1.1 Uji Validitas	26
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	26
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	27
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.6.4 Analisis Korelasi Parsial.....	28
3.6.5 Analisis Korelasi Berganda	29
3.6.6 Regresi Linier Berganda	30
3.6.7 Analisis Determinasi	30
3.6.8 Uji T-test	31

3.6.9 Uji F-test	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.1 Sejarah Villa Tabatha Umalas Badung Bali.....	33
4.1.2 Fasilitas Villa Tabatha Umalas Badung Bali	32
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.1.4 Uraian Tugas (<i>Job Description</i>).....	35
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	40
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	43
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	46
4.4 Uji Asumsi Klasik	48
4.4.1 Uji Multikolinearitas	48
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	49
4.4.3 Uji Normalitas	49
4.5 Analisis Korelasi Parsial	50
4.6 Analisis Korelasi Berganda	51
4.7 Analisis Determinasi Berganda.....	51
4.8 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	51
4.9 Analisis Regresi Berganda.....	52
4.10 Uji t (<i>t-Test</i>).....	52
4.11 Uji F (<i>F – Test</i>).....	55
4.12 Pembahasan	56
4.12.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.12.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .	56
4.12.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.12.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V Simpulan dan Saran	58
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	<i>Guest Comment</i> Villa Tabatha Umalas Badung Bali	2
Tabel 1.2	Motivasi Kerja pada Villa Tabatha Umalas Badung Bali	3
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Karyawan Villa Tabatha Umalas Badung Bali	5
Tabel 3.1	Variabel Operasional dan Indikator	22
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali	25
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	29
Tabel 4.1	Deskripsi Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel 4.2	Deskripsi Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	44
Tabel 4.3	Deskripsi Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	45
Tabel 4.4	Deskripsi Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	47
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	47
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	48
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.10	Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.11	Uji Normalitas	49
Tabel 4.12	Hasil Analisis Statistik Antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	51

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian	19
Gambar 3.1	Kurva Distribusi Normal Dengan Uji T	31
Gambar 3.2	Kurva Distribusi Normal Dengan Uji F	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Villa Tabatha Umalas Badung Bali	35
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Villa Tabatha Umalas Badung Bali	41
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Villa Tabatha Umalas Badung Bali	41
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali	42
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Villa Tabatha Umalas Badung Bali	42
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen di Villa Tabatha Umalas Badung Bali	43
Gambar 4.7	Kurva Distribusi Uji t	53
Gambar 4.8	Kurva Distribusi Uji t	54
Gambar 4.9	Kurva Distribusi Uji t	55
Gambar 4.10	Kurva Distribusi Uji F	56

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Nama Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Uji Reliabilitas dan Validitas
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5	Analisis Korelasi Parsial, Analisis Regresi Linear Berganda, Determinasi, F, dan t
Lampiran 6	Tabel F
Lampiran 7	Tabel t

ABSTRACT

Villa Tabatha Umalas Badung Bali is one of the service companies engaged in tourism, but there are problems regarding employee performance which are triggered by a lack of work motivation, leadership style, and decreased work discipline. This study aims to determine the effect of work motivation, leadership style, and work discipline on employee performance at Villa Tabatha Umalas Badung Bali by using quantitative methods. The study involved a sample of 30 people using the saturated sampling method. Collecting data using a questionnaire. Data analysis using SPSS 24.00 for Windows with analysis of Validity Test and Reliability Test, Descriptive Analysis, Classical Assumption Test, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination Analysis, T-test Analysis, and F-test Analysis . Hypothesis testing was carried out at the 5% level. The results showed that work motivation had a significant positive effect on employee performance, the t-count value was 2.394 > the t-table value was 1.31 and the significance was 0.024 <0.05, leadership style had a significant positive effect on employee performance, the t-count value was 2.155 > t-table value 1.31 and significance 0.041 <0.05, work discipline has a significant positive effect on employee performance, obtained t-count value 11.566 > t-table value 1.31 and significance 0.000 <0.05 and simultaneously work motivation , leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance, the F-count value is 190.733 > the F-table value is 2.30 and the significance is 0.000 <0.05. Based on these results, it can be concluded that work motivation, leadership style, and work discipline are very influential partially and simultaneously on employee performance at Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

Keywords : Work Motivation, Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Villa Tabatha Umalas Badung Bali adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang pariwisata, namun terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipicu oleh kurangnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja yang menurun. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 24.00 for Windows dengan analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Uji T-test, dan Analisis Uji F-test. Uji Hipotesis dilakukan pada taraf 5%. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,394 > nilai t-tabel 1,31 dan signifikansi $0,024 < 0,05$, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,155 > nilai t-tabel 1,31 dan signifikansi $0,041 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 11,566 > nilai t-tabel 1,31 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan secara simultan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai F-hitung 190,733 > nilai F-tabel 2,30 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja diperlihatkan individu atau kelompok untuk mencapai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan berlandaskan rasa penuh tanggung jawab memenuhi visi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sangat diperlukan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut (Fahmi, 2017;176) kinerja merupakan suatu pencapaian organisasi bersifat mencari keuntungan ataupun yang bersifat tidak mencari keuntungan yang dihasilkan pada satu periode waktu.

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kemampuan dalam pengelolaan karyawan, agar karyawan memiliki kinerja yang berkualitas dan dapat menjalankan operasional perusahaan secara optimal sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Perusahaan dan karyawan dua hal yang saling bergantung dan saling membutuhkan. Jika kinerja karyawan membawa kemajuan bagi organisasi, maka, perusahaan dan karyawan akan saling menguntungkan. Bagi perusahaan, prestasi adalah pemenuhan potensi diri sebagaimana halnya kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya sedangkan untuk karyawan adalah cara untuk menuju kemajuan kariernya. Perusahaan juga perlu memberi apresiasi dan menghargai segala aspek yang terdapat pada diri karyawan agar dapat menciptakan karyawan yang unggul dan berkualitas. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali satu tahun terakhir yang ditujukan kepada wisatawan yang menginap disini selalu mendapatkan komentar yang baik, namun terkadang karyawan mengalami kendala bahasa karena kurang mengerti apa yang dimaksud oleh tamu dalam komunikasi dan pernah mendapatkan komentar kurang baik dari tamu, namun karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali tetap memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu yang menginap dan komentar baik diberikan oleh seluruh karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Dalam peningkatan kinerja karyawan yang dimana sangat diharapkan *guest comment*

dijadikan bahan evaluasi bagi Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali untuk mencapai visi dan misinya.

Tabel 1.1
Guest Comment Villa Tabatha Umalas Badung Bali
Tahun 2021

No	Date	Comment
1	10 Januari 2021 (Ms. Sinta)	<i>The staff are kind, helpful, and humble. Villa Tabatha has beautiful big garden. We'll be back!</i>
2	10 Mei 2021 (Ms. Ella)	<i>Amazing. All the staff we liked. It was a great holiday. Thank you!</i>
3	20 Juni 2021 (Ms. Lilyas)	<i>Wonderfull! A wonderful family space with also separate areas for personal space. The staff are helpful and friendly.</i>
4	23 Juni 2021 (Ms. Lydia)	<i>Overall is fantastic service from all staff. The staff are friendly and helpful.</i>
5	26 Juli 2021 (Mr. Budi)	<i>The rooms are spacious loved it! The area is clean. I like also the garden is very clean.</i>
6	12 Agustus 2021 (Ms. Tosia)	<i>The garden is clean and spacious. The staff are helpful and friendly.</i>
7	21 September 2021 (Mr. Micah)	<i>This is lovely place for large groups and the staff were very accommodating. Very enjoyable stay even though it was only lasted for 2 days.</i>
8	6 Oktober 2021 (Mr. Leo)	<i>Great location and good experience with my family in the Villa Tabatha.</i>
9	30 Desember 2021 (Mr. Lintang)	<i>Spacious villa with 4 bed rooms. The staff there also very nice and helpful. The villa suitable for family holiday as there is a lot of space to play with kids.</i>

Sumber: *Human Resource Department Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali Guest Comment Tahun 2021*

Pada tabel 1.1 menunjukkan *guest comment* yang sangat baik dari segi pelayanan dan juga kebersihan Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Dengan adanya komentar yang baik dari tamu yang menginap diharapkan karyawan mampu menjaga kinerja yang dimiliki.

Menurut Wilson (2012;312) motivasi kerja adalah tindakan yang mampu mempengaruhi individu atau kelompok untuk mengerjakan sesuatu sesuai fungsinya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013; 94) motivasi merupakan suatu dorongan dari internal individu untuk meningkatkan prestasi kerja dengan maksimal. Motivasi kerja dan kinerja keduanya saling berhubungan. Pentingnya pemberian motivasi kerja dapat memberikan semangat

untuk karyawan serta dengan adanya motivasi kerja gairah bekerja pada karyawan akan terus meningkat dan akan meningkatkan kemauan bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk disebabkan tidak adanya motivasi kerja. Jika sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja yang akan terus meningkat.

Dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan maka pihak manajemen di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali memberikan motivasi kerja baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Jenis motivasi kerja yang dapat diberikan oleh pihak Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali kepada karyawannya adalah sebagai motivasi kerja finansial dan non finansial seperti kenaikan gaji, kesempatan kenaikan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua melalui BPJS (usia lanjut dana cadangan), dan penghargaan biasanya diberikan untuk bagian pemasaran ketika mereka mencapai target. Mengenai motivasi kerja, pihak manajemen memberikan cuti, adanya kenaikan pangkat jabatan, dukungan dan pemberian semangat kerja selama *briefing* pagi, dan pelatihan kerja yang bermanfaat untuk menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Jenis-jenis motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali disajikan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Motivasi Kerja pada Villa Tabatha Umalas Badung Bali

Jenis Pemberian	Keterangan
Motivasi Kerja Secara Finansial	Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 bulan gaji yang diberikan sekali setahun, setelah setahun bekerja.
	Pemberian bonus apabila penjualan mencapai target untuk bagian pemasaran.
	Pemberian gaji setiap bulannya.
	Tunjangan Kesehatan diberikan untuk karyawan untuk berobat menggunakan BPJS
	Tunjangan Hari Tua diberikan kepada karyawan melalui BPJS
Motivasi Kerja	Peluang cuti bagi karyawan selama 12 hari selama setahun.
	Kenaikan jabatan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi.

Jenis Pemberian	Keterangan
Secara Non Finansial	Pelatihan kerja untuk mengembangkan dan menambah ketrampilan karyawan dalam bekerja.
	Peralatan yang lengkap untuk mempermudah pelaksanaan kerja.

Sumber: *Human Resource Department Villa Tabatha Umalas Badung Bali tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas adalah motivasi kerja dimana mengkoordinasi karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien dengan itu karyawan mampu lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, fenomena atau permasalahan yang ditemukan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu tidak adanya motivasi kerja yaitu kebutuhan menguasai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dimana karyawan kurang menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Oleh sebab itu, pelatihan kerja diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan maksimal.

Menurut Mulyadi (2015;150) gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin dalam mengawasi dan memimpin karyawannya guna pencapaian visi perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan serta dapat meminimalisir masalah dalam perusahaan. Namun sebaliknya, jika diterapkannya gaya kepemimpinan buruk menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta kegiatan operasional dalam perusahaan akan mengalami masalah. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu gaya kepemimpinan otokratis yang dimana pemimpin sebagai penentu keputusan kebijakan dalam segala kegiatan dan pegawai sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan otokratis memberikan manfaat kepada karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali menjadi lebih semangat, terarah, dan tidak membuang waktu dalam melaksanakan tugas. Namun fenomena atau permasalahan mengenai gaya kepemimpinan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu dimana dalam melakukan tugas, pimpinan mendidik karyawannya untuk mengerjakan tugas dan memutuskan segala pilihan pekerjaan, akan tetapi

pemberian pekerjaan cukup banyak menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (2013;208) disiplin kerja yaitu suatu tindakan dilaksanakan sesuai prosedur perusahaan. Disiplin kerja yaitu suatu tindakan mendorong karyawan mematuhi aturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja yang ditanamkan kepada karyawan akan sangat berpengaruh pada kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja berperan penting, dengan adanya disiplin kerja pada karyawan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja. Dengan demikian, manajer pada umumnya berupaya agar para karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Berikut adalah tingkat absensi karyawan Villa Tabatha Umalas periode 2021:

Tabel 1.3 : Tingkat Absensi Karyawan Villa Tabatha Umalas Badung Bali Periode 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absen (hari)	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentase Absensi Karyawan
		A	B	$C = A \times B$	D	$E = C - D$	$F = D/C \times 100\%$
1	Januari	30	26	780	2	778	0,26
2	Februari	30	24	720	4	716	0,56
3	Maret	30	27	810	2	808	0,25
4	April	30	26	780	1	779	0,13
5	Mei	30	27	810	3	807	0,37
6	Juni	30	26	780	2	778	0,26
7	Juli	30	27	810	3	807	0,37
8	Agustus	30	27	810	5	805	0,62
9	September	30	26	780	3	777	0,38
10	Oktober	30	27	810	2	808	0,25
11	November	30	26	780	2	778	0,26
12	Desember	30	27	810	1	809	0,12
Jumlah		360	316	9480	30	9450	3,81
Rata-rata		30	26,33	790	2,5	787,5	0,32

Sumber : HRD Villa Tabatha Umalas Badung Bali 2021

Pada tabel 1.3 menunjukkan 0,62% tingkat absensi tertinggi pada bulan Agustus dan 0,12 % tingkat absensi terendah pada bulan Desember.

Menurut Kasmir (2018;75) apabila tingkat absensi mencapai 2% sampai 3% dikatakan baik, 15% - 20% dikatakan tinggi, apabila berada di tengah dari ketentuan di atas maka dikatakan sedang. Dilihat dari persentase absensi karyawan rata-rata 0,32%, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali memiliki tingkat absensi yang rendah. Selain itu, adanya penurunan disiplin kerja dimana masih banyak karyawan kurang menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu seharusnya masuk kerja pukul 09:00 akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk pukul 09:30 hal tersebut menyebabkan pelaksanaan kerja diluar ekspektasi dengan harapan atasan yang ditunjukkan dengan pelaksanaan kerja yang tidak tepat dan hasil kerja yang tidak selesai tepat waktu.

Fenomena – fenomena yang terjadi membuat karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung Bali kurang menguasai pekerjaannya, sehingga tidak sesuai dengan yang telah direncanakan dan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Volume pekerjaan yang dibebankan juga cukup berat bagi karyawan yang diberikan pimpinan menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan tersebut. Selain itu, menurunnya disiplin kerja pada karyawan menyebabkan hasil kerja yang tidak selesai tepat waktu. Penurunan kinerja karyawan yang dialami karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali membuat citra perusahaan menurun sehingga tujuan perusahaan pun belum dapat tercapai dengan maksimal. Untuk mencapainya maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Berdasarkan pemaparan di atas, menyangkut pentingnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali?
- 4) Apakah motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat baik bersifat teoritis maupun bersifat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Jika dalam penelitian yang dilaksanakan diketahui motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, maka hasil dari penelitian ini dapat digunakan pihak manajemen untuk dapat mempelajari mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi manajemen Villa Tabatha Umalas dalam meningkatkan kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali sesuai dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dari karyawan, sehingga pencapaian visi perusahaan mampu dilakukan dengan baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2017:89) kinerja merupakan pencapaian karyawan baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan dengan tepat waktu dan taat pada aturan dan norma – norma sosial.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dipenuhi dengan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Menurut Komalasari (2018:126) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran pencapaian mengenai hasil kerja yang terselesaikan dengan tepat waktu sesuai tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yaitu ukuran mengenai hasil kerja individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja

Dimensi dan indikator yang penulis gunakan yaitu berdasarkan Fahmi (2017;134) yang dimana dimensi dan indikator penilaian kinerja, antara lain:

- 1) *Hard Skill*
 - a) Kuantitas
 - b) Kualitas
- 2) *Soft Skill*
 - a) Ketepatan waktu
 - b) Kehadiran
 - c) Kemampuan berkerjasama
 - d) Kemampuan memberikan ide
 - e) Kesetiaan terhadap organisasi
 - f) Kejujuran dalam bekerja
 - g) Ketaatan terhadap peraturan
 - h) Komunikasi dalam pimpinan

2.1.3 Faktor – faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015;67) ada beberapa faktor mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimana karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang diharapkan perusahaan mampu memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan diposisikan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

b) Faktor motivasi

Faktor motivasi adalah sikap karyawan menangani kondisi dan situasi kerja. Motivasi adalah dimana suatu keadaan dalam internal karyawan yang mendorong karyawan untuk pencapaian visi kerja.

2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Griffin et. all. (2020;4) motivasi adalah kekuatan yang mampu mempengaruhi orang terlibat dalam satu perilaku daripada beberapa perilaku alternatif.

Menurut Busro (2018;51) motivasi kerja adalah suatu penggerak dari dalam individu dalam melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013;94) motivasi adalah keadaan dari dalam diri yang menggerakkan seseorang proses pencapaian tujuan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu sehingga dapat menumbuhkan rasa semangat melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan tanpa ada paksaan sehingga pekerjaan yang dilakukannya dengan baik secara efektif dan efisien.

2.1.5 Fungsi Motivasi Kerja

Adapun fungsi motivasi kerja menurut Hasibuan (2014: 145) adalah:

- a) Motivasi menimbulkan suatu perbuatan.
- b) Motivasi berfungsi mengarahkan perbuatan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak dalam menyelesaikan suatu tugas.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016;162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan:
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

2.1.7 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi (2015;150) gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dengan sikap khas dalam mempengaruhi karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Napitupulu, Reimond, dkk (2020;3) gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam mempengaruhi , menggerakkan, dan mengkoordinasikan individu guna mewujudkan tujuan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan perilaku karyawannya untuk menimbulkan kegairahan dalam bekerja, mendorong kepuasan dan produktivitas kerja, guna mencapai tujuan perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Dari beberapa uraian diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan serta mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan baik dengan ciri khas yang dimiliki pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.1.8 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan yang harus diterapkan menurut Busro (2018;229) sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan dengan ciri khas pemimpin yang memiliki kuasa penuh atas karyawannya. Pemimpin menggunakan haknya sendiri, tanpa berdiskusi dengan orang lain, dan tidak ingin orang lain ikut campur dalam pengambilan keputusan. Karakteristik pemimpin ini sering dipandang negatif.

2) Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya kepemimpinan dengan ciri khas pemimpinnya memiliki disiplin yang tinggi dan menerapkannya pada pegawainya serta tegas dan kaku pada karyawannya. Pemimpin militeristik sangat suka bergantung dengan pangkat, jabatan, dan formalitas yang berlebihan, serta mempergunakan sistem perintah.

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan dengan ciri khas pemimpinnya sangat melindungi bawahannya, dimana bawahannya tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri. Pemimpin memiliki persepsi mengenai peranan dalam suatu organisasi yang dipenuhi dengan harapan bawahan kepadanya, seperti keinginan bawahan agar memiliki pemimpin yang dapat memberi perhatian, melindungi, mengarahkan, memperoleh petunjuk, dan sebagai tempat yang layak untuk bertanya, demi kepentingan dan kesejahteraan bawahan.

4) Gaya kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan dengan ciri khas pemimpinnya memiliki kharisma besar sehingga memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar yang sangat setia kepada pemimpinnya. Pemimpin dengan daya tarik yang dapat memikat seluruh pengikutnya, dan mampu memperoleh pengikut dalam jumlah yang banyak dan pengikutnya memiliki kekaguman terhadap pemimpin yang alasannya tidak bisa dijelaskan secara konkrit.

5) Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ciri khas pemimpinnya selalu mengutamakan diskusi, kerja sama dalam tim, dan selalu menerima kritik dan saran dari

karyawannya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpinnya aktif, dinamis, dan terarah.

Sedangkan, menurut Mulyadi (2015;150) ada tiga macam gaya kepemimpinan yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan atas segala kebijakan serta kegiatan dan karyawan sebagai pelaksana atas keputusan tersebut.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dimana dalam membuat kebijakan diutamakan diskusi serta pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi sangat menghargai pendapat karyawannya.

3) Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan kebebasan penuh kepada anggota organisasi serta pemimpinnya tidak banyak mengatur dan menempatkan dirinya sebagai pengawas.

2.1.9 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018;251), indikator – indikator gaya kepemimpinan antara lain:

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja
 - b) Hubungan kerja
 - c) Tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Kepercayaan
 - b) Pengambilan gagasan
 - c) Tingkat kepedulian

2.1.10 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013;193) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma – norma yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryono (2019:333) disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh dan taat pada aturan yang ada dan menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2019:334) disiplin kerja adalah suatu kesadaran pegawai dalam menaati norma – norma sosial dan peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan karyawan pada peraturan dan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu guna mencapai visi perusahaan.

2.1.11 Indikator Disiplin Kerja

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013;19) yaitu:

- a) Dimensi ketaatan waktu dengan indikator:
 - 1) Bekerja tepat waktu.
 - 2) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
- b) Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator:
 - 1) Patuh pada aturan perusahaan.
 - 2) Menargetkan tugas yang diberikan
 - 3) Membuat laporan harian kerja

2.2 Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

2.2.1 Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dan nyaman pada tempat kerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan juga diuntungkan yaitu penghasilan yang akan meningkat. Adapun Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016;11), mengemukakan motivasi sebagai suatu usaha yang dipengaruhi oleh sesuatu memuaskan kebutuhan individu dengan rasa sukarela dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, Menurut Wibowo (2017:331) bahwa dengan adanya motivasi kerja, karyawan mampu meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga manajer dapat mengidentifikasi atau mengoreksi kinerja dari bawahannya

apabila bawahan melakukan kesalahan. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang baik antara bawahan dan manajer. Mengenai hal tersebut motivasi kerja dapat berhubungan dengan kinerja.

2.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan baik akan menumbuhkan kinerja yang tinggi pada karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas lah yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Dalam hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, yaitu hubungan pemimpin mempengaruhi karyawan dan ketaatan para karyawan karena adanya pengaruh dari kewibawaan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Dapat dilihat dari suksesnya suatu perusahaan tersebut pasti terletak pada kinerja karyawannya yang berkualitas.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena bagi para karyawan apabila mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang baik, ramah, jujur dan mampu bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam bekerja maka kinerja mereka akan terus meningkat. Jika sebaliknya seorang pemimpin tidak peduli dan kasar dengan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun serta mereka tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan perlu memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja mampu membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang yang mempermudah karyawan dalam bekerja. Menurut Fahmi (2017:79) hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu suatu standar aturan perusahaan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Dimana seorang manajer berperan membentuk kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Dengan adanya sanksi yang tegas maka kinerja karyawan akan semakin baik untuk mengerjakan

tugas dan kewajibannya dan dapat meningkatkan kinerja serta karyawan akan konsekuen dalam mencapai tujuan perusahaan.

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

Adapun hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, serta semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Pengertian Villa

Menurut Chair, dkk (2017:15) villa adalah tempat untuk beristirahat atau tempat tinggal sementara yang digunakan selama berekreasi atau liburan ke suatu tempat.

Menurut Muhammad (2013:15) villa merupakan suatu atau usaha akomodasi yang memiliki fasilitas layanan jasa untuk menginap bagi masyarakat umum, baik hanya digunakan untuk bermalam saja atau yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang sudah disediakan.

Menurut Kustini (2017:14) villa adalah tempat tinggal sementara serta tempat yang digunakan untuk liburan yang biasanya terletak di daerah yang memiliki hawa sejuk seperti di pegunungan, pantai, dan pinggiran kota.

Dari beberapa uraian pengertian diatas dapat dikatakan bahwa villa adalah suatu usaha yang menyediakan fasilitas akomodasi dimana digunakan oleh para wisatawan untuk beristirahat saat liburan yang dilengkapi dengan beberapa fasilitas pendukung untuk mempermudah tamu saat menginap.

2.3.1 Karakteristik Villa

Adapun karakteristik villa menurut Muhammad (2013;17) yaitu:

- 1) Memasarkan dan menghasilkan produknya bersamaan dengan tempat jasa pelayanan yang dihasilkan.

- 2) Memberikan pelayanan jasa kepada pelanggan villa dan masyarakat umum dalam 24 jam tanpa adanya hari libur.
- 3) Menyediakan fasilitas yang cukup lengkap dan memadai dan dapat diibaratkan rumah sendiri, fasilitasnya seperti *kitchen*, *living room*, *swimming pool*, dan lain sebagainya.

2.3.2 Jenis – Jenis Villa

Adapun jenis – jenis villa menurut Chair, dkk (2017:16) yaitu :

1) Villa Resort

Villa Resort adalah villa yang dibangun dan terletak di daerah wisata dengan tujuan sebagai fasilitas akomodasi untuk aktivitas perjalanan wisata.

2) *Mountain Villa*

Mountain Villa adalah villa yang dibangun dan terletak di daerah pegunungan, keindahan pemandangan pegunungan adalah ciri dari rancangan villa yang menjadi kekuatan lokasi tersebut. Fasilitas yang ada berhubungan dengan alam serta rekreasi yang memiliki sifat kultural dan natural.

3) *Beach Villa*

Beach Villa adalah villa yang dibangun dan terletak di daerah pantai, keindahan pantai dan laut dijadikan potensi utama untuk menjadi daya tarik bagi tamu yang menginap. Dalam perancangan bangunan memanfaatkan pemandangan yang lepas ke arah laut, keindahan pantai, dan fasilitas olahraga air sebagai pertimbangan.

2.4 Penelitian sebelumnya

Bakara dkk (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 orang karyawan hotel yang menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini mengamati 2 variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis data menggunakan regresi linear sederhana, pengujian hipotesis menggunakan koefisien 36 determinasi dan uji parsial, data

diolah dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan.

Hasanah (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro). Hasanah menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat penelitian eksplanatori yaitu penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel. Hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Kristanto, dkk. (2017) melakukan Penelitian dengan judul Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *F&B Service Department* Di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali. Kristanto, dkk. menggunakan Sampel yang berjumlah 67 sampel. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan alat pengujian SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada motivasi terhadap kinerja karyawan.

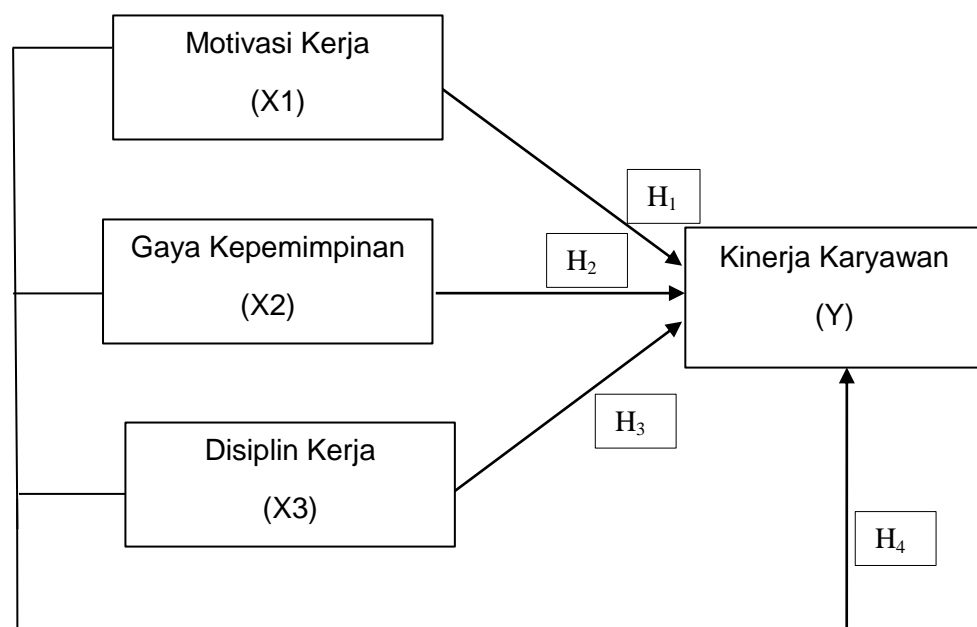
Saputra (2019) dengan judul "*The Effect Of Work Motivation On Work Discipline Employees At Permai Pekanbaru Hotel*". Saputra menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden atau pegawai itu sendiri, dan terdiri dari data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa analisis regresi menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan, koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah.

Krisnanda, et al. (2014) dengan judul "*The Effect of Work Discipline, Work Motivation And Compensation On Employee Performance At Respati Sanur Beach Hotel*". Krisnanda, dkk. menggunakan uji hipotesis yaitu analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial serta mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kontribusi sebesar 64,3 persen. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka konsep penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kemampuannya masing – masing. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan karena

pemimpin perusahaan agar memotivasi karyawan sehingga mampu mencapai visi perusahaan. Serta disiplin kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi ketaatannya dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan dapat menambah benefit untuk perusahaan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- H2: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- H4: Diduga motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yang berlokasi di Jl. Umalas 1 gang XXI A Kerobokan Kelod, Kuta Utara, Badung, Bali, Indonesia. Nomor telepon: +6282236655059. Email: info@optimumbali.com dengan objek adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Identifikasi Variabel

- 1) Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab (terpengaruhnya) variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja yang disimbolkan dengan variabel X_1 , gaya kepemimpinan yang disimbolkan dengan X_2 , dan disiplin kerja yang disimbolkan dengan X_3 .
 - a) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja diukur melalui proses pemberian semangat kepada karyawan agar meningkat produktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.
 - b) Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan diukur melalui proses penyampaian pemimpin melalui sikap atau kemampuan kepemimpinannya dalam mempengaruhi , serta memimpin karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.
 - c) Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja diukur melalui proses ketaatan karyawan dalam menaati peraturan di dalam perusahaan serta taat dalam menyelesaikan tugas dalam tepat waktu.
- 2) Variabel terikat yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan

disimbolkan dalam variabel Y. Kinerja diukur secara keseluruhan melalui potensi diri dan tugas-tugas yang dilakukan pemimpin dan seluruh karyawan.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi dari variabel-variabel yang terdapat pada judul adalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Villa Tabatha Umalas Badung Bali secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan Villa Tabatha Umalas Badung Bali.
- 2) Motivasi Kerja (X1) merupakan proses yang menunjukkan intensitas kerja, arah, dan ketekunan yang mendorong karyawan Villa Tabatha Umalas Badung Bali sebagai upaya mencapai tujuannya dalam bekerja.
- 3) Gaya Kepemimpinan (X2) merupakan pengontrolan emosi secara positif dan juga menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, karyawan dan tamu hotel secara positif.
- 4) Disiplin Kerja (X3) merupakan ketaatan dalam melaksanakan tugas dan taat pada peraturan yang ada di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.

Tabel 3.1
Variabel Operasional dan Indikator

Variabel	Kode Indikator	Indikator	Deskripsi
Kinerja karyawan (Y) <i>Fahmi(2017;134)</i>	Y _{1.1}	Kuantitas	Kuantitas kinerja karyawan.
	Y _{1.2}	Kualitas	Kualitas kinerja karyawan.
	Y _{1.3}	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu saat datang bekerja.
	Y _{1.4}	Kehadiran	Absensi dalam bekerja.
	Y _{1.5}	Kemampuan bekerjasama	Kerjasama kelompok antar karyawan.
	Y _{1.6}	Kemampuan memberikan ide	Memberikan pendapat dan ide-ide.
	Y _{1.7}	Kesetiaan terhadap organisasi	Setia dan loyal kepada perusahaan.
	Y _{1.8}	Kejujuran dalam bekerja	Jujur dalam bekerja

Variabel	Kode Indikator	Indikator	Deskripsi
	Y _{1.9}	Ketaatan terhadap peraturan	Taat pada peraturan perusahaan.
	Y _{1.10}	Komunikasi dalam pimpinan	Adanya komunikasi yang baik yang diterapkan pemimpin.
Motivasi X1 <i>Wibowo(2016:162)</i>	X _{1.1}	Kebutuhan berprestasi	Penghargaan dan prestasi bekerja.
	X _{1.2}	Kebutuhan memperluas pergaulan	Hubungan dengan organisasi.
	X _{1.3}	Kebutuhan menguasai sesuatu pekerjaan	Kepercayaan dan posisi dalam kelompok.
Gaya Kepemimpinan X2 <i>Busro(2018:251)</i>	X _{2.1}	Menyusun Bagian Kerja	Pemimpin menyusun bagian kerja.
	X _{2.2}	Hubungan Kerja	Pemimpin menjalin hubungan kerja dengan karyawan dengan baik
	X _{2.3}	Tujuan	Pemimpin dengan karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
	X _{2.4}	Kepercayaan	Kepercayaan dalam potensi diri.
Gaya Kepemimpinan X2 <i>Busro(2018:251)</i>	X _{2.5}	Pengambilan Gagasan	Pemimpin sebagai pusat dalam pengambilan gagasan atau ide.
	X _{2.6}	Tingkat Kepedulian	Peduli terhadap karyawan.
Disiplin Kerja X3 <i>Hasibuan (2013:19)</i>	X _{3.1}	Bekerja tepat waktu	Bekerja pada waktu yang telah ditetapkan
	X _{3.2}	Penggunaan waktu secara efektif dan efisien	Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
	X _{3.3}	Mematuhi semua peraturan	Taat pada peraturan perusahaan
	X _{3.4}	Menargetkan pekerjaan	Menargetkan pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
	X _{3.5}	Membuat laporan kerja	Menyusun laporan kerja.

Sumber: Fahmi, Wibowo, Busro, Hasibuan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini:

- 1) Data Kuantitatif adalah data-data yang dapat dihitung berupa angka-angka dari lapangan yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas seperti hasil kuesioner yang telah di bobotkan.
- 2) Data Kualitatif adalah data-data yang memuat informasi atau keterangan yang memiliki hubungan dengan permasalahan penelitian, seperti sejarah berdirinya hotel, tugas dan tanggung jawab, serta struktur organisasi perusahaan.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung yang bersumber dari hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian seperti: hasil kuesioner terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.
- 2) Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dalam bentuk sudah jadi dan diolah oleh pihak perusahaan yang dipergunakan untuk data penunjang dalam penelitian ini seperti: jumlah karyawan, sejarah villa, dan struktur organisasi di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

3.4 Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah sesuatu yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi disini adalah seluruh karyawan Villa Tabatha Umalas Badung Bali yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel pada penelitian yaitu menggunakan sampel dari Arikunto (2014:140) penentuan sampel penelitian menyatakan apabila subjek tidak melebihi 100 orang maka lebih baik diambil semua, tetapi apabila jumlah populasi melebihi 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang

responden, maka penelitian ini mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Villa Tabatha Umalas Badung Bali yang berjumlah 30 orang responden.

Adapun jumlah karyawan Villa Tabatha Umalas pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel :

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Di Villa Tabatha Umalas Badung Bali Tahun 2021

No	Departemen	Jumlah Karyawan	
		Laki-laki	Perempuan
1	Human Resource	-	1
2	Accounting	-	2
3	Front Office	-	2
4	Housekeeping	-	2
5	Sales and Marketing	1	4
6	Gardener	2	-
7	Pool Attendant	1	
8	Engineering	4	-
9	SPA	-	7
10	Security	2	-
11	Laundry Staff	-	2
	Total	10	20

Sumber: Human Resource Department Villa Tabatha Umalas Tahun 2021

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan karyawan perusahaan diberi wewenang untuk memberikan data.
- 2) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan responden dengan meminta keterangan mengenai hal yang telah dialami berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Diperlukan suatu cara untuk dapat mengkuantitatifkan data tersebut, yaitu dengan memberikan skor pada jawaban responden. Pemberian skor ini akan menggunakan skala likert, dimana:
 - a) Jawaban sangat memuaskan diberi bobot 5
 - b) Jawaban memuaskan diberi bobot 4
 - c) Jawaban cukup memuaskan diberi bobot 3
 - d) Jawaban kurang memuaskan diberi bobot 2

- e) Jawaban tidak memuaskan diberi bobot 1
- 3) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti untuk mengetahui dengan jelas pokok permasalahan yang diinginkan dan ditanya akan lebih relevan.
- 4) Dokumentasi adalah prosedur pengumpulan data yang mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1 Uji Instrumen Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2016;52) suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan. Apabila *pearson correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang yang diperoleh adalah *valid*.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ukuran keandalan suatu instrumen pengumpulan data. Keandalan mempunyai arti bahwa berapa kalipun variabel – variabel yang ada pada kuesioner tersebut dinyatakan kepada koresponden yang berlainan, maka hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata – rata jawaban responden untuk variabel tersebut. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan formula koefisien Alpha Cronbach yang memiliki rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

St² = Variabel total

ri = Alpha Cronbach

k = Mean kuadrat antara subyek

$$\sum Si^2 = \text{Mean Kuadrat Kesalahan}$$

Suatu Variabel dikatakan reliabel dan bisa diproses jika nilai Cronbach Alpha > 0.60.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan. Dimana penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus interval kelas menurut Husaini,dkk (2016:84) yaitu:

Nilai tertinggi = 5

Nilai rendah = 1

Rentang 5-1 = 4

$$C (\text{Interval Kelas}) = \frac{R(\text{Range})}{K (\text{Jumlah Klasifikasi})}$$

$$C = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Sangat kurang baik

1,81 - 2,60 = Kurang baik

2,61 - 3,40 = Cukup

3,41 - 4,20 = Baik

4,21 - 5,00 = Sangat Baik

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Menurut Ghozali (2016:105) uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas adalah sebagai berikut :

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai ViF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Menurut Gujarati dalam Ghozali (2016:142) uji glejser dilakukan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dapat diketahui dengan melihat nilai Sig atau signifikansi yang dihasilkan dari uji regresi tersebut apabila nilai Sig yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Sig kurang dari 0,05 maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik parametrik *Kolmogorov-Smimov* atau K-S. Alat uji ini disebut K-S yang tersedia dalam program SPSS. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan. Data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$ (Ghozali, 2012;105).

3.6.4 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis yang bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen

dengan variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Menurut Sugiyono (2014:299) perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus berikut :

Bila variabel x_2 dibuat tetap, maka rumus yang digunakan :

$$R_{x_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1rx_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2}\sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

Bila variabel x_1 dibuat tetap, maka rumus yang digunakan:

$$R_{x_2 \cdot x_1} = \frac{ryx_2 - ryx_1 \cdot rx_1rx_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2}\sqrt{1 - r^2yx_1}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1 \cdot x_2}$ = Korelasi antara variabel X1 dengan variabel X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = Koefisien korelasi antara variabel X1 dengan variabel Y

ryx_2 = Koefisien korelasi antara variabel X2 dengan variabel Y

rx_1x_2 = Koefisien korelasi antara variabel X1 dengan variabel X2

Kriteria untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014:287) adalah :

Tabel 3.3
Pedoman Untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014:287)

3.6.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama – sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Perhitungan korelasi berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$R_{yx_1x_2x_3y} = \sqrt{\frac{r3X_1Y + r3X_2Y + 3 \cdot rX_1Y \cdot rX_2Y \cdot rX_3Y \cdot rx_1x_2x_3}{1 - r^3X_1X_2X_3}}$$

Dimana :

$R_{yx_1x_2}$ = Koefisien antara variabel X_1 dengan X_2 secara parsial dengan variabel Y

ryx_1 = Koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Koefisien korelasi antara X_2 dengan Y

ryx_3 = Koefisien korelasi antara X_3 dengan Y

$ryx_1x_2x_3$ = Koefisien korelasi antara X_1 dengan X_2 dengan X_3

3.6.6 Regresi Linier Berganda

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel, melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel. Regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis yaitu pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.

Menurut Siregar (2014:405) secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n sehingga rumus umum regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

X_n = Variabel bebas ke-n

a, b_1 , b_2 , serta b_n = konstanta

3.6.7 Analisis Determinasi

Dipergunakan untuk mengetahui persentase kontribusi peranan variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2012;257), dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

3.6.8 Uji T-test

Uji statistik t juga dikenal sebagai uji signifikan individu. Pengujian ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang dirumuskan. Uji signifikansi hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t. Menurut Sugiyono (2017; 184) rumus untuk pengujian uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

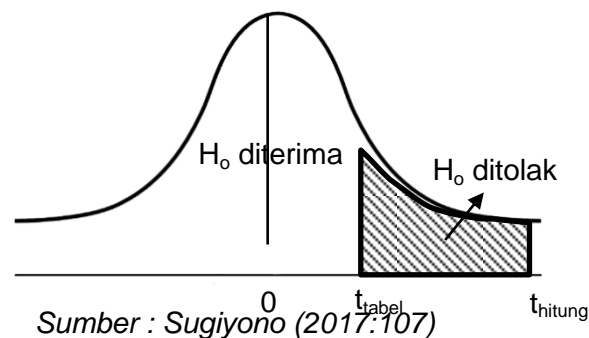
Keterangan :

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien korelasi
- r² = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t :

- 1) Perbandingan t hitung dengan t tabel
 - a) Jika $|t \text{ hitung}| \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - a) Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Gambar 3.1
Kurva Distribusi Normal dengan Uji t



3.6.9 Uji F-test

Dalam pengujian simultan, pengaruh keempat variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen akan diuji. Uji statistik yang digunakan dalam uji simultan adalah uji F atau biasa dikenal dengan *Analysis of Variance* (ANOVA). Pengujian uji F menurut Sugiyono (2017; 192) dapat menggunakan rumus korelasi berganda signifikan sebagai berikut:

$$F_h \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji F menggunakan beberapa analisis dasar untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Berikut ini adalah dasar analisis yang digunakan dalam uji F:

- 1) Perbandingan F hitung dengan F tabel
 - a) Jika F hitung \leq F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - a) Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Gambar 3.2
Daerah penolakan hipotesis uji f-test



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya Villa Tabatha Umalas

Villa Tabatha Umalas merupakan villa yang bernuansa tenang di tepi sungai yang ditumbuhi bambu, villa ini menawarkan properti yang bergaya eksotis dengan keindahan dan kenyamanan. Satu hal yang sangat mencolok adalah pemanfaatan material kayu yang sangat mengagumkan di setiap unitnya.

Villa Tabatha Umalas ini sudah berdiri 14 tahun tepatnya pada tanggal 27 Agustus 2007 yang awalnya adalah villa pribadi untuk owner saja dengan villa 4 kamar, owner Villa Tabatha Umalas berasal dari Prancis, beliau bernama Michel Cabane dan nama dari villa diambil dari nama kecil owner yaitu Tabatha. Beliau dan keluarganya tinggal di villa ini hanya sementara dan villa ini bertujuan untuk disewakan.

Villa Tabatha Umalas berlokasi di daerah Kerobokan, Badung. Villa ini beralamat di Jl. Umalas 1, Gang 21 A Umalas, Kerobokan, Kuta Utara . Di dekat Villa ini terdapat beberapa tempat yang sering dikunjungi seperti daerah seminyak yang berjarak 15 menit, destinasi Tanah Lot yang berjarak 25 menit dan apabila ingin menuju ke Airport Ngurah Rai hanya berjarak 45 menit dari villa ini

4.1.2 Fasilitas Villa Tabatha Umalas

Villa Tabatha Umalas menyediakan beberapa fasilitas guna memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi tamu selama berkunjung atau menginap. Fasilitas yang disediakan diantaranya sebagai berikut :

a. *Room*

Villa Tabatha Umalas memiliki 4 kamar yaitu :

1. *Suite Room*

Suites room berukuran 37 m² dengan pemandangan langsung ke kolam renang dan kebun, setiap kamarnya dilengkapi oleh beberapa fasilitas diantaranya yaitu :

- a) *Air Conditioner*
- b) *Hair Dryer*
- c) *Toiletries*
- d) *Internet & Wifi*
- e) *Outdoor seating area*
- f) *Safety Deposit Box*

2. *Deluxe Room*

Deluxe room di Villa Tabatha Umalas berjumlah 3 kamar berukuran 22 m² dan memiliki meja kerja di dalamnya, kamar ini dilengkapi oleh beberapa fasilitas diantaranya yaitu :

- a) *Air Conditioner*
- b) *Hair Dryer*
- c) *Toiletries*
- d) *Internet & Wifi*
- e) *Outdoor seating area*
- f) *Safety Deposit Box*

Selain mempunyai fasilitas kamar Villa Tabatha Umalas juga memiliki fasilitas lain diantaranya yaitu:

b. *Kitchen Bar dan Large Living Room*

Kitchen Bar Merupakan satu-satunya kitchen dengan bar yang ada di villa Tabatha Umalas yang menawarkan suasana yang bersahaja dengan meja makan kayu yang panjang. Area dining langsung terhubung dengan keindahan living room terbuka dengan pemandangan keindahan kebun yang sangat luas. Kitchen bar bebas digunakan oleh tamu 24 jam.

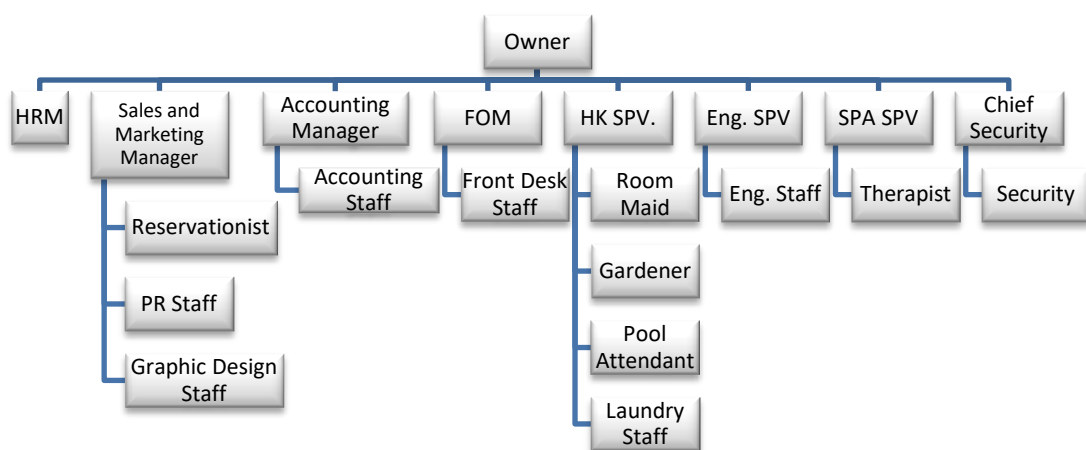
c. *Swimming Pool*

Kolam renang yang bisa digunakan oleh segala usia. Kolam renang ini juga langsung berada di samping gazebo yang sangat mempermudah tamu dalam bersantai selain itu kolam renang dilengkapi dengan *sun bed* untuk tamu berjemur.

4.1.3 Struktur Organisasi

Kegiatan operasional perusahaan tentu didukung dengan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah susunan posisi setiap bagian yang ada pada suatu perusahaan, dimana struktur organisasi berbeda – berbeda dari perusahaan satu dengan lainnya tergantung dengan jenis perusahaan tersebut. Adapun struktur organisasi di Villa Tabatha Umalas Badung Bali yaitu:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Villa Tabatha Umalas Badung Bali



Sumber: *Human Resources Department* Villa Tabatha Umalas 2021

4.1.4 Uraian Tugas (*Job Description*)

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab setiap departemen pada Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali:

- 1) *Human Resources Manager*
 - a) Mengurus segala hal yang berkaitan dengan karyawan yang meliputi tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan mengurus perihal karyawan yang sedang sakit ataupun yang sedang mendapatkan musibah.
 - b) Mempertahankan struktur kerja serta staff dengan melakukan rekrutmen, wawancara, serta pemilihan kandidat.
 - c) Melakukan evaluasi serta pengukuran tingkat kepuasan karyawan dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan.

- d) Menyiapkan calon karyawan baru sebelum memulai untuk melakukan pekerjaan dengan memberikan pengarahan terlebih dahulu.

2) *Sales and Marketing Manager*

- a) Mempromosikan dan memperkenalkan produk perusahaan.
- b) Bekerja sama dengan tim penjualan untuk menilai proyeksi saat ini dan tetap up-to-date pada tren pasar saat ini.
- c) Bertanggung jawab utama untuk memenuhi tujuan penjualan.
- d) Berkolaborasi dengan tim pemasaran untuk menjangkau lebih banyak pelanggan potensial secara kreatif.
- e) Meningkatkan profitabilitas dan pengenalan merek.

3) *Reservationist*

- a) Membuat reservasi untuk pelanggan berdasarkan berbagai persyaratan dan tunjangan anggaran mereka.
- b) Memeriksa ketersediaan akomodasi atau transportasi pada tanggal perjalanan yang diinginkan pelanggan.
- c) Membantu merencanakan perjalanan perjalanan dengan menyarankan tempat berwisata lokal menarik.
- d) Memproses pembayaran dan mengirimkan detail konfirmasi kepada pelanggan.
- e) Menangani masalah mengenai pemesanan atau reservasi.
- f) Menjual dan mempromosikan layanan reservasi.
- g) Menangani pertanyaan pelanggan tentang proses reservasi.
- h) *Up-selling*, bila sesuai, dengan menginformasikan pelanggan tentang layanan tambahan atau paket khusus, seperti tiket *tour*.
- i) Memberikan dukungan kepada pelanggan yang mungkin perlu mengubah atau membatalkan reservasi.

4) *Public Relations Staff*

- a) Merencanakan dan membuat siaran pers.
- b) Membangun identitas merek dan kesadaran masyarakat terhadap perusahaan
- c) Membuat dan mengelola acara seperti pameran atau peluncuran produk baru

- d) Memperbarui konten dan aktivitas di platform media sosial dan situs web.
- 5) *Graphic Design Staff*
- a) Mengilustrasikan konsep dengan merancang contoh penataan seni, ukuran, jenis ukuran dan gaya dan menyerahkannya untuk disetujui.
 - b) Mempersiapkan karya seni jadi dengan mengoperasikan peralatan dan perangkat lunak yang diperlukan.
 - c) Berkoordinasi dengan instansi luar, *art services*, *web designer*, *marketing*, dan rekan seperlunya.
 - d) Berkontribusi pada upaya tim dengan menyelesaikan tugas sesuai kebutuhan.
 - e) Berkomunikasi dengan klien tentang tata letak dan desain.
 - f) Membuat berbagai macam grafik dan *layout* untuk ilustrasi produk, logo perusahaan, dan website dengan *software* seperti photoshop.
 - g) Meninjau tata letak akhir dan menyarankan perbaikan bila perlu.
- 6) *Accounting Manager*
- a) Menangani kapasitas pembukuan dalam menyiapkan informasi dan menyampaikan laporan keuangan.
 - b) Merencanakan dan menyusun perencanaan rencana keuangan organisasi dan pengendalian pengakuan penggunaan rencana pengeluaran.
 - c) Melakukan kapasitas biaya untuk mengontrol pengaturan, pengumuman dan kepuasan komitmen biaya sesuai pedoman terkait.
 - d) Mengawasi pertukaran moneter untuk menjamin bahwa setiap interaksi dan pertukaran moneter diselesaikan oleh SOP organisasi.
- 7) *Accounting Staff*
- a) Mengelola semua transaksi akuntansi
 - b) Menyiapkan perkiraan anggaran
 - c) Menyelesaikan laporan keuangan tepat waktu
 - d) Menangani penutupan bulanan, triwulanan, dan tahunan
 - e) Rekonsiliasi hutang dan piutang
 - f) Mengelola neraca dan laporan laba/rugi
 - g) Membuat laporan kesehatan keuangan dan likuiditas perusahaan
 - h) Mengaudit transaksi dan dokumen keuangan

- i) Memperkuat kerahasiaan data keuangan dan lakukan pencadangan basis data bila diperlukan
 - j) Mematuhi kebijakan dan peraturan keuangan.
- 8) *Front Office Manager*
- a) Mengatasi keluhan tamu.
 - b) Menjawab telepon, panggilan langsung, dan memberikan informasi dasar.
 - c) Mengawasi pekerjaan karyawan di bagian kantor depan.
 - d) Merekrut dan melatih karyawan baru untuk di bagian kantor depan.
 - e) Memelihara peralatan kantor seperti mesin fotocopy, mesin fax, dll.
 - f) Memantau kantor depan dan memastikan karyawan mematuhi prosedur.
- 9) *Front Desk Staff*
- a) Menangani registrasi tamu beserta pembayarannya.
 - b) Menjawab pertanyaan apa pun yang dimiliki tamu.
 - c) Merekomendasi aktivitas *tour* untuk tamu.
 - d) Menangani panggilan masuk dan keluar.
 - e) Mengatur transportasi untuk tamu
 - f) Menjaga catatan tamu yang telah *check in* dan *out*.
- 10) *Housekeeping Supervisor*
- a) Menjaga kebersihan area villa.
 - b) Menjaga stok par persediaan tamu, perlengkapan kebersihan, linen dan seragam.
 - c) Mengatur inventaris untuk linen, seragam, dan aset tetap.
 - d) Memberikan perhatian khusus saat menyelenggarakan kegiatan pemberantasan hama.
- 11) *Room Maid*
- a) Membersihkan kamar tamu.
 - b) Menangani permintaan *breakfast* tamu.
 - c) Melakukan pengecekan kamar ketika tamu *check out*.
 - d) Melakukan *inventory* barang HK.
- 12) *Gardener*
- a) Memelihara dan membersihkan taman untuk memastikannya memenuhi persyaratan dan harapan perusahaan.

- b) Melakukan perawatan dasar seperti memotong rumput, mengosongkan tempat sampah, mengelola pengendalian gulma dan menyapu daun.

13) *Pool Attendant*

- a) Memastikan kolam renang bersih dan aman.
- b) Membersihkan handuk, gelas, dan sampah bekas yang ada di area kolam renang.
- c) Memantau aktivitas tamu dan memastikan keselamatan mereka.
- d) Mengelola jadwal pembersihan kolam renang dan melakukan inspeksi harian.

14) *Laundry Staff*

- a) Mencuci dan menyetrika linen dengan tepat waktu.
- b) Melakukan *spotting* linen apabila terdapat linen dengan noda yang membandel.
- c) Menjaga kebersihan area *laundry*.

15) *Chief Engineering*

- a) Mengawasi setiap fase proyek dari awal hingga selesai.
- b) Menghitung biaya, material, tenaga kerja, dan waktu yang dibutuhkan untuk setiap proyek.
- c) Menyetujui desain dan anggaran.
- d) Mendelegasikan tugas kepada tim teknik.
- e) Mengawasi pelatihan staf serta pemasangan peralatan.
- f) Melakukan pemeriksaan kontrol kualitas pada semua sistem dan produk.
- g) Menyusun laporan untuk ditinjau.

16) *Engineering Staff*

- a) Memelihara dan memperbaiki seluruh instalasi, mesin, fasilitas, dan bangunan villa.
- b) Memastikan kepatuhan dengan standar industri dan peraturan keselamatan.
- c) Melakukan pekerjaan yang bersifat umum seperti mengecat dan lain – lain.

17) *Spa Supervisor*

- a) Membuat jadwal kerja untuk staff di bagian SPA.

- b) Memeriksa persediaan dan perlengkapan untuk SPA.
- c) Membuat laporan harian

18) *Therapist*

- a) Melayani tamu yang melakukan *massage, facial, manicure pedicure*, dan sebagainya.
- b) Merawat dan menjaga kebersihan peralatan SPA.

19) *Chief Security*

- a) Membangun program keamanan komprehensif yang mencakup kebijakan keamanan.
- b) Meninjau langkah-langkah keamanan yang ada dan memperbarui protokol sesuai kebutuhan.
- c) Mengawasi operasional harian perusahaan untuk mengidentifikasi potensi risiko keamanan dan ruang untuk perbaikan.
- d) Membina budaya kesadaran keamanan fisik dan digital dengan mengadakan sesi pelatihan dan berkomunikasi dengan personel.
- e) Mengelola, mengevaluasi, dan menyelesaikan setiap insiden atau pelanggaran keamanan fisik atau digital.

20) *Security*

- a) Memantau sistem pengawasan video dan meninjau rekaman.
- b) Menanggapi alarm dan panggilan masalah keamanan.
- c) Menyimpan catatan harian aktivitas dan masalah apa pun yang ditangani.
- d) Menjawab telepon dan menjawab pertanyaan lain di meja keamanan.
- e) Memperingatkan pihak berwenang jika diperlukan untuk keadaan darurat atau pelanggaran keamanan.
- f) Mengatasi setiap pelanggaran aturan bangunan dan/atau meneruskannya ke tingkat manajemen yang sesuai.
- g) Memeriksa, menguji, dan memelihara sistem keamanan serta meminta pemeliharaan sesuai kebutuhan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dimana disebar di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali sebanyak 30 kuesioner.

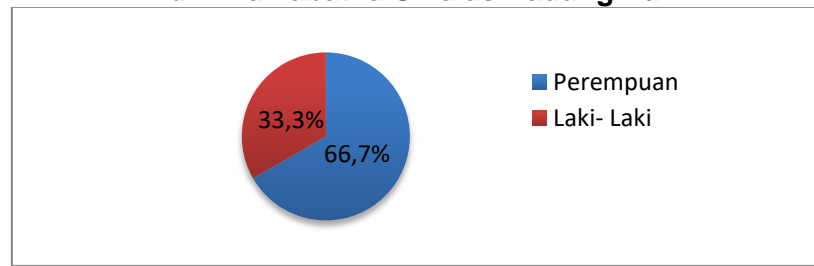
4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 30 responden di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali, dapat dikelompokkan beberapa karakteristik responden. yaitu pengelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, departemen dan pendidikan terakhir di Villa Tabatha Umalas Badung, Bali.

a) Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin disajikan pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Villa Tabatha Umalas Badung Bali



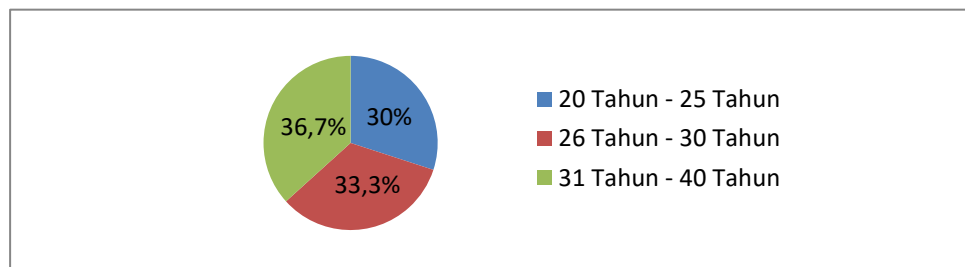
Sumber: Lampiran 2

Gambar 4.2 menunjukkan responden paling banyak dengan persentase 66,7% adalah perempuan. Hal ini berarti perusahaan mengutamakan tenaga perempuan dikarenakan dalam kegiatan operasional villa tidak terdapat *afternoon shift* kecuali pada staff security.

b) Karakteristik berdasarkan tingkat usia

Karakteristik berdasarkan tingkat usia disajikan pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia
di Villa Tabatha Umalas Badung Bali

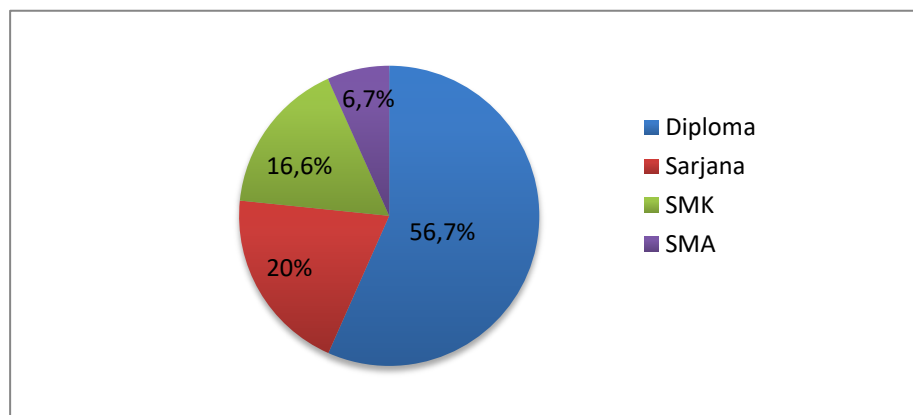


Sumber: Lampiran 2

Gambar 4.3 menunjukkan responden di Villa Tabatha, Umalas Badung, Bali rata-rata berusia 31-40 tahun (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah karyawan produktif dari segi ekonomi.

- c) Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan
Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada gambar 4.4 sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali

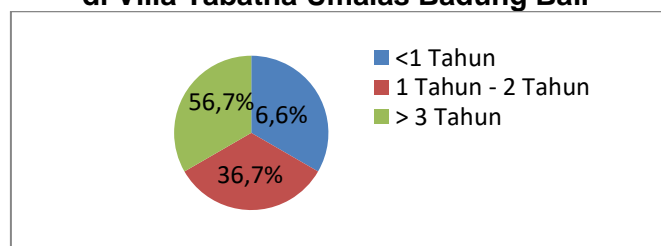


Sumber: Lampiran 2

Gambar 4.4 menunjukkan tingkat pendidikan responden di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali adalah lulusan diploma (56,7%). Hal ini dikarenakan perusahaan mencari karyawan yang berpendidikan tinggi dan memiliki kompetensi di bidangnya.

- d) Karakteristik berdasarkan lama bekerja
Karakteristik berdasarkan lama bekerja disajikan pada gambar 4.5 sebagai berikut :

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Villa Tabatha Umalas Badung Bali

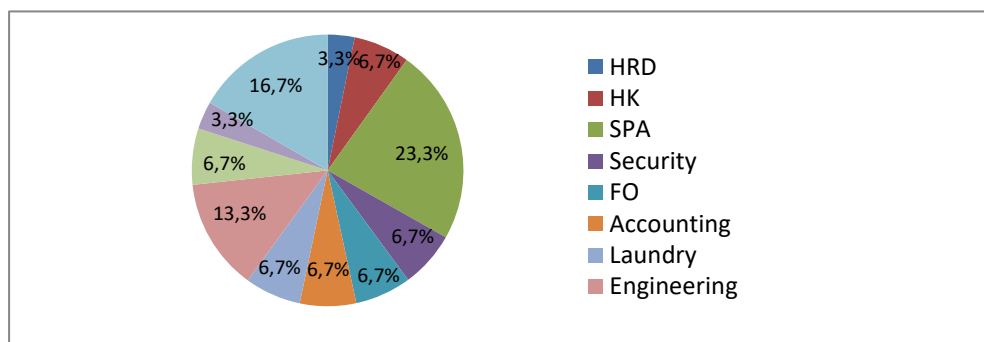


Sumber: Lampiran 2

Gambar 4.5 menunjukkan responden menurut lama bekerja pada Villa Tabatha, Umalas, Badung, Bali terbanyak adalah >3 tahun (56,7%). Hal ini menunjukkan karyawan handal dan kompeten dalam pekerjaannya.

- e) Karakteristik Responden berdasarkan departemen
Karakteristik berdasarkan lama bekerja disajikan pada gambar 4.6 sebagai berikut:

Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen
di Villa Tabatha Umalas Badung Bali



Sumber: Lampiran 2

Gambar 4.6 dijelaskan bahwa responden terbanyak di Villa Tabatha Umalas Badung Bali adalah departemen SPA berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%. Hal ini menunjukkan komposisi berdasarkan departemen, departemen SPA membutuhkan tenaga kerja paling banyak, karena didalam operasional pada departemen SPA membutuhkan banyak karyawan sehingga pihak manajemen Villa Tabatha Umalas merekrut lebih banyak karyawan pada departemen SPA dengan tujuan dalam memenuhi kebutuhan berelaksasi untuk para tamu yang penat akibat menempuh perjalanan jauh.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali berjumlah 30 responden. Skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner sebagai berikut:

1,00- 1,80= Sangat tidak baik

1,81 -2,60= Kurang baik

2,61 -3,40= Cukup baik

3,41 -4,20= Baik

4,21 -5,00= Sangat baik

Deskripsi data tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X_1) yang disebarkan kepada 30 responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Rata-Rata Tanggapan Responden
Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Kode	Mean	Kategori
1	Kebutuhan berprestasi	X1.1	4,20	Baik
2	Kebutuhan memperluas pergaulan	X1.2	3,93	Baik
3	Kebutuhan menguasai sesuatu pekerjaan	X1.3	3,87	Baik
		Rata – rata variabel	4,00	Baik

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.1 menunjukkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja di Villa Tabatha Umalas Badung Bali yaitu 4,00 yang secara umum baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang menjadi responden menilai bahwa motivasi kerja dalam kondisi yang baik.

Tabel 4.2
Deskripsi Rata- Rata Tanggapan Responden
Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Kode	Mean	Kategori
1	Menyusun Bagian Kerja	X2.1	3,80	Baik
2	Hubungan Kerja	X2.2	3,77	Baik
3	Tujuan	X2.3	3,73	Baik
4	Kepercayaan	X2.4	3,67	Baik
5	Pengambilan Gagasan	X2.5	4,03	Baik
6	Tingkat Kepedulian	X2.6	3,97	Baik
		Rata – rata variabel	3,83	Baik

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.2 menunjukkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu dengan rata – rata 3,83 yang secara umum baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

karyawan yang menjadi responden menilai bahwa gaya kepemimpinan dalam kondisi yang baik.

Tabel 4.3
Deskripsi Rata – Rata Tanggapan Responden
Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Kode	Mean	Kategori
1	Bekerja tepat waktu	X3.1	4,30	Sangat Baik
2	Penggunaan waktu secara efektif dan efisien	X3.2	4,13	Baik
3	Mematuhi semua peraturan	X3.3	4,27	Sangat Baik
4	Menargetkan pekerjaan	X3.4	4,07	Baik
5	Membuat laporan kerja	X3.5	4,00	Baik
		Rata – rata variabel	4,15	Baik

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.3 menunjukkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu dengan rata – rata 4,15 yang secara umum baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang menjadi responden menilai bahwa disiplin kerja dalam kondisi yang baik.

Tabel 4.4
Deskripsi Rata – Rata Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kode	Mean	Kategori
1	Kuantitas	Y1.1	4,33	Sangat baik
2	Kualitas	Y1.2	4,40	Sangat baik
3	Ketepatan waktu	Y1.3	4,10	Baik
4	Kehadiran	Y1.4	4,07	Baik
5	Kemampuan bekerjasama	Y1.5	4,17	Baik
6	Kemampuan memberikan ide	Y1.6	3,73	Baik
7	Kesetiaan terhadap organisasi	Y1.7	4,17	Baik
8	Kejujuran dalam bekerja	Y1.8	4,33	Sangat baik
9	Ketaatan terhadap peraturan	Y1.9	4,13	Baik

No	Indikator	Kode	Mean	Kategori
10	Komunikasi dalam pimpinan	Y1.10	4,10	Baik
		Rata – rata variabel	4,15	Baik

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.4 menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali yaitu dengan rata – rata 4,15 secara umum yaitu baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang menjadi responden menilai bahwa motivasi kerja dalam kondisi yang baik.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian dari 30 responden disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Y1.1	0,730	Valid	0,890	Reliabel
2	Y1.2	0,432	Valid		
3	Y1.3	0,716	Valid		
4	Y1.4	0,573	Valid		
5	Y1.5	0,548	Valid	0,890	Reliabel
6	Y1.6	0,467	Valid		
7	Y1.7	0,736	Valid		
8	Y1.8	0,674	Valid		
9	Y1.9	0,710	Valid		
10	Y1.10	0,730	Valid		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan dari Tabel 4.5, semua variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga semua instrumen pada variabel kinerja karyawan tersebut adalah *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,767	Valid	0,872	Reliabel
2	X1.2	0,741	Valid		
3	X1.3	0,776	Valid		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan dari Tabel 4.6, semua variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga semua instrumen pada variabel motivasi kerja tersebut adalah *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X2.1	0,666	Valid	0,750	Reliabel
2	X2.2	0,641	Valid		
3	X2.3	0,436	Valid		
4	X2.4	0,433	Valid		
5	X2.5	0,363	Valid		
6	X2.6	0,423	Valid		

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan dari Tabel 4.7, semua variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga semua instrumen pada variabel gaya kepemimpinan tersebut adalah *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X3.1	0,362	Valid	0,813	Reliabel
2	X3.2	0,768	Valid		
3	X3.3	0,670	Valid		
4	X3.4	0,705	Valid		
5	X3.5	0,579	Valid		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan dari Tabel 4.8, semua variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* di atas 0,30 dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga semua instrumen pada variabel disiplin kerja tersebut adalah *valid* dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS *Version 24.0 for Windows*.

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:103) dilakukannya uji multikolinearitas agar mengetahui apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas pada model regresi. Apabila $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolenearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients

Correlations				
Model	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
X1	.425	.098	.381	2.624

X2	.389	.088	.731	1.368
X3	.915	.473	.357	2.799

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas $>0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, hal tersebut berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018:103).

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan agar mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dan akan dimuat melalui tabel 4.10:

Tabel 4.10
Uji Heteroskedasitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.798	6.492		1.971	.059
X1	1.343	.697	.379	1.926	.065
X2	.563	.339	.328	1.664	.108
X3	-1.993	1.315	-.221	-1.515	.142

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.10, diketahui nilai sig dari semua variabel bebas $> 0,05$, hal tersebut berarti bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan dengan uji Kolmogorov Smirnov yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.53

	Std. Deviation	6.307
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.090
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji normalitas dengan tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$ maka data dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

4.5 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Kriteria yang digunakan digunakan untuk menentukan derajat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199 = sangat rendah
- 0,20 - 0,399 = rendah
- 0,40 - 0,599 = sedang
- 0,60 - 0,799 = kuat
- 0,80 - 1,000 = sangat kuat

Pada Tabel 4.12 hasil pengujian koefisien korelasi parsial, maka dapat dilihat besarnya koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,425 berada pada rentang (0,40-0,599) termasuk kategori hubungan sedang, untuk variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,389 berada pada rentang (0,20-0,399) termasuk kategori hubungan rendah, untuk variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,915 berada pada rentang (0,80-1,000) termasuk kategori hubungan sangat kuat.

4.6 Analisis Korelasi Berganda

Pada tabel 4.12 menunjukkan hasil analisis korelasi berganda dengan $R = 0,978$. Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung, Bali.

4.7 Analisis Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda bertujuan mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan $D = R^2 \times 100\%$. Tabel 4.12, menyajikan 0,952 atau 95,2% dari hasil koefisien determinasi. Hal ini berarti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan persentase 95,2% dan 4,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Analisis dan Pembahasan

Berikut pembahasan agar mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan program SPSS 24.0 for Windows, disajikan pada tabel 4.12 yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Statistik Antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

.Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsiall)	R (Berganda)	B	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X ₁)	0,425	0,978	0,516	2,394	0,024
	Gaya Kepemimpinan(X ₂)	0,389		0,193	2,155	0,041
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,915		1,442	11,566	0,000
Konstanta		= 0,640				
Persamaan Regresi Y		= 0,640 + 0,425X ₁ + 0,389X ₂ + 0,915X ₃				
t tabel (0,10 ;26)		= 1,31				
F hitung		= 190,733				
F tabel (0,10 ; 3 ;27)		= 2,30				
Sig. F		= 0,000				

Sumber : Lampiran 5,6,7

4.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan guna mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Pada tabel 4.12 di atas, persamaan regresi berganda dapat ditetapkan yaitu: $Y = 0,640 + 0,425X_1 + 0,389X_2 + 0,915X_3$

Dari persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,640$ artinya apabila motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) masing-masing besarnya sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,640.

$X_1 = 0,425$ artinya motivasi kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan sementara gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 0,425 satuan.

$X_2 = 0,389$ artinya bila gaya kepemimpinan (X_2) mengalami peningkatan satu satuan sementara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 0,389 satuan.

$X_3 = 0,915$ bila disiplin kerja (X_3) mengalami peningkatan satu satuan sementara motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali akan mengalami peningkatan rata-rata sebesar 0,915 satuan.

4.10 Uji t (t – test)

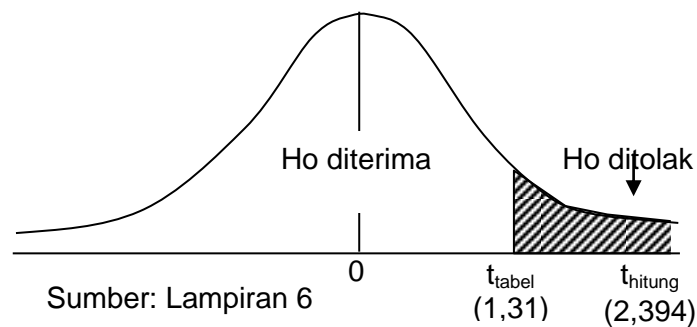
Uji statistik (*t – test*) bertujuan agar mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi kerja, gaya kepemimpinann, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Berikut langkah – langkah untuk mengetahui hal tersebut:

- 1) Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.
- a) Formulasi Hipotesis
- H₀: $b_1 \leq 0$ Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.

Haa: $b_1 > 0$ Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.

- b) Menentukan tingkat motivasi kerja 90% ; $\alpha = 10\%$, $DF = n-k-1$
 $DF = 30-3-1 = 26$, jadi t tabel = 1,31.
- c) Kriteria Pengujian
 Jika t hitung $\leq t$ tabel berarti H_0 diterima.
 Jika t hitung $> t$ tabel berarti H_0 ditolak.
- d) Menghitung Nilai t
 Nilai t hitung = 2,394

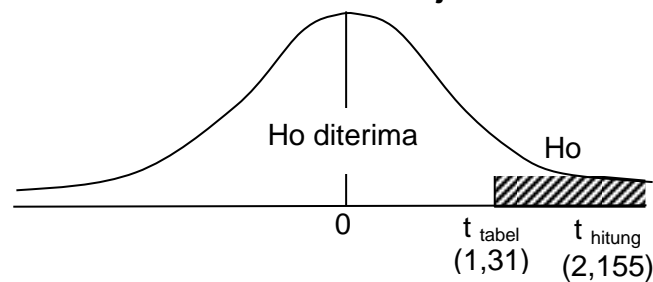
Gambar 4.7
Kurva Distribusi Uji t



- e) Kesimpulan
 Berdasarkan perhitungan nilai t hitung diperoleh sebesar 2,394 dan t tabel sebesar 1,31 dalam hal ini t hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian bermakna benar ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Bali.
- 2) Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.
- a) Formulasi Hipotesis
 $H_0: b_2 \leq 0$ Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.
 $H_a: b_2 > 0$ Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.
- b) Menentukan tingkat gaya kepemimpinan 90% ; $\alpha = 10\%$, uji sisi kanan $DF = n- k-1$ $DF = 30 - 3-1 = 26$, jadi t tabel = 1,31.

- c) Kriteria Pengujian
 Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima.
 Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak.
- d) Menghitung Nilai t
 Nilai $t_{\text{hitung}} = 2,155$

Gambar 4.8
Kurva Distribusi Uji t

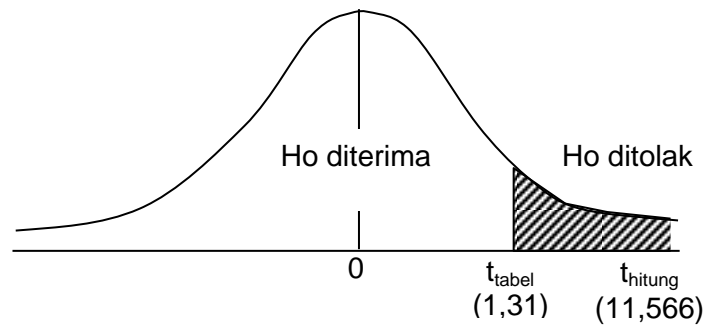


Sumber: Lampiran 6

- e) Kesimpulan
 Berdasarkan perhitungan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,155 dan t_{tabel} sebesar 1,31 dalam hal ini t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian bermakna benar ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Bali.
- 3) Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.
- a) Formulasi Hipotesis
- | | |
|-------------------|--|
| $H_0: b_3 \leq 0$ | Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. |
| $H_a: b_3 > 0$ | Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. |
- b) Menentukan tingkat disiplin kerja 90% ; $\alpha = 10\%$, uji sisi kanan $DF = n - k - 1$
 $DF = 30 - 3 - 1 = 26$, jadi $t_{\text{tabel}} = 1,31$.
- c) Kriteria Pengujian
 Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima.
 Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak.

- d) Menghitung Nilai t
 Nilai t Hitung = 11,566

Gambar 4.9
Kurva Distribusi Uji t



Sumberr: Lampiran 6

- e) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan nilai t hitung diperoleh sebesar 11,566 dan t tabel sebesar 1,31 dalam hal ini t hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian bermakna benar ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Bali.

4.11 Uji F (*F – test*)

Uji ini bertujuan menguji pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali.

- a) Formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 90%, $\alpha = 10\%$, DF pembilang = $k - 1$, ($4 - 1 = 3$), DF penyebut = $n - k$ ($30 - 3 = 27$) jadi f tabel = 2,30

- c) Kriteria Pengujian

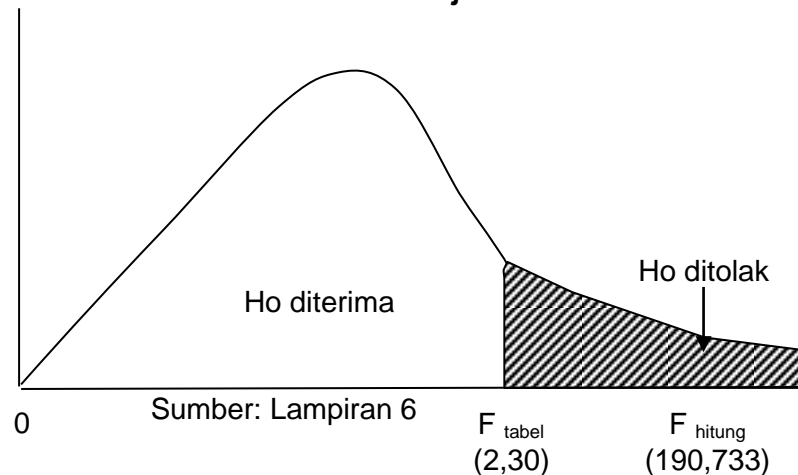
Jika F hitung < F tabel, berarti H_0 diterima.

Jika F hitung > F tabel, berarti H_0 ditolak.

d) Menghitung Nilai F

Adapun nilai F hitung yang diperoleh = 190,733.

Gambar 4.10
Kurva Distribusi Uji F



e) Kesimpulan

Sesuai gambar di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 190,733, dan F tabel sebesar 2,30 dimana F hitung > dari F tabel berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan demikian berarti benar ada pengaruh positif secara simultan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali.

4.12 Pembahasan

4.12.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *t test* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,394 dan *t* tabel sebesar 1,31. Dengan ini menunjukkan bahwa benar ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali. Berdasarkan hasil penelitian memberikan arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda, dkk(2014) dan Saputra(2019) dengan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.12.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *t test* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,155 dan *t* tabel sebesar 1,31 dimana *t* hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0

ditolak, maka H_a diterima. Dengan ini menunjukkan bahwa benar ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Berdasarkan hasil penelitian memberikan arti bahwa semakin tinggi dan baik gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka semakin menurun kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.12.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *t test* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 11,566 dan *t* tabel sebesar 1,31 dimana *t* hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan ini menunjukkan benar ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda, dkk (2014) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.12.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *F* memperoleh nilai *F* hitung didapat sebesar 21,988 dan *F* tabel sebesar 2,17 dimana *F* hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Dengan ini menunjukkan bahwa memang benar ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, adapun kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti t hitung = 2,394 lebih besar daripada t tabel = 1,31 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yang memenuhi ketentuan signifikansi $<0,050$. Kesimpulan ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti t hitung = 2,155 lebih besar daripada t tabel = 1,31 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041 yang memenuhi ketentuann signifikannya $<0,050$. Kesimpulan ini dapat dimaknai bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti t hitung = 11,566 lebih besar daripada t tabel = 1,31 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Kesimpulan ini dapat dimaknai semakin baik disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 4) Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dengan bukti F hitung = 190,733 lebih besar F tabel = 2,30 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Kesimpulan ini dimaknai bahwa semakin baik motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali sehingga dapat diambil saran yaitu pada indikator kebutuhan menguasai pekerjaan memiliki nilai rata-rata paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 3,87 sebaiknya pihak manajemen perlu memberikan kebutuhan untuk menguasai pekerjaan yang sesuai dan mudah dipahami dengan adanya pelatihan kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali sehingga dapat diambil saran yaitu pada indikator kepercayaan dengan nilai rata-rata paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 3,67 sebaiknya pihak manajemen perlu memberikan kepercayaan dalam pendelegasian tugas kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali sehingga dapat diambil saran yaitu pada indikator menyusun laporan kerja dengan nilai rata-rata paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 4,00, sebaiknya pihak manajemen agar tetap menegaskan aturan agar tetap menugaskan karyawan untuk menyusun laporan kerja dalam meningkatkan kedisiplinan atas pertanggung jawaban karyawan terkait pekerjaan yang dilaksanakan pada saat bertugas sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Kinerja karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali dipengaruhi signifikan secara simultan oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sehingga dapat diambil saran yaitu pada indikator kemampuan memberikan ide dengan nilai rata-rata paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 3,73 sebaiknya pihak manajemen perlu memberikan kebebasan karyawan dalam memberikan ide – ide dan berpendapat sehingga karyawan merasa dipentingkan dan dengan hal itu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu: Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Bakara, dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 1.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chair, Ira Meirina dan Heru Pramudia. 2017. *Hotel Room Division Management*. Depok : Kencana.
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar*. Ekonomi, Vol.7 No. 2.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2020. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Thirteenth Edition. USA: South Western.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasanah, Nurul. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro)*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis STIE Panca Setia, Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta .Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta .Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

- Husaini, Usman dan Purnomo, Setiady Akbar. 2016. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komalasari, Yeyen. 2018. *Pengembangan Karier Wanita (Sebuah Konsep Dalam Perspektif Gender)*. Ponorogo : Wade Group.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, G. A. 2014. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. Doctoral dissertation, Udayana University. Vol.20 No 22
- Kristanto, dkk. 2017. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Department Di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 5 No. 2.
- Kustini, Henny. 2017. *General Hotel Management*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, N. D. M. S. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud*. Jurnal Bisnis Hospitaliti Politeknik Pariwisata Bali. Vol. 10 No.1. Halaman: 1-12.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, Bams. 2013. *Villa sebagai Alternatif untuk Bermusyawarah*. Jakarta: Satya Wacana.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Napitupulu, Reimond, dkk. 2020. *Dasar- Dasar Ilmu Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Sidoarjo:Uwais Inspirasi Indonesia
- Saputra, Trio. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. Jurnal Benefita Universitas Lancang Kuning, Vol.4 No.2. Halaman: 316-325.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siregar, Sofyan.2014. *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas Badung Bali

Berikut adalah kuesioner karya ilmiah untuk penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Villa Tabatha Umalas, Badung, Bali. Dengan ini saya mohon partisipasinya kepada saudara/i untuk mengisi kuesioner ini yang saya jamin kerahasiaannya. Terima kasih atas partisipasi saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Departemen :
Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :
Pendidikan Terakhir :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda **centang (√)** pada setiap pertanyaan yang anda pilih

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kinerja Karyawan					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang diberikan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan perusahaan					
3	Saya memperhatikan ketepatan waktu saat datang bekerja					
4	Saya melakukan absensi sebelum dan sesudah bekerja					
5	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya					
6	Saya mampu memberikan pendapat dan ide – ide untuk perusahaan					
7	Saya setia dan loyal terhadap perusahaan					
8	Saya jujur dalam bekerja					
9	Saya taat pada aturan perusahaan					
10	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik saat bekerja					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Motivasi Kerja					
1	Apresiasi atas prestasi kerja dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya sehingga memotivasi saya dalam bekerja					
3	Saya memiliki kemampuan dan mendapatkan kepercayaan dari pemimpin atas pekerjaan yg saya lakukan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Gaya Kepemimpinan					
1	Saya memiliki pemimpin yang menyusun bagian kerja					
2	Saya memiliki pemimpin yang menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawan					
3	Saya memiliki persamaan visi dengan pemimpin					
4	Saya mendapatkan kepercayaan dari pemimpin					
5	Saya memiliki pemimpin sebagai pusat pengambilan keputusan					
6	Saya memiliki pemimpin yang peduli dengan karyawan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Disiplin Kerja					
1	Saya bekerja pada waktu yang telah ditetapkan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya selalu menaati peraturan perusahaan					
4	Saya menargetkan pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan					
5	Saya menyusun laporan kerja					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Statistics

		Departemen	Usia	Jenis_kelamin	Lama_bekerja	PendidikanTerakhir
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

Departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Accounting	2	6.7	6.7	6.7
	Engineering	4	13.3	13.3	20.0
	FO	2	6.7	6.7	26.7
	Gardener	2	6.7	6.7	33.3
	HK	2	6.7	6.7	40.0
	HRD	1	3.3	3.3	43.3
	Laundry	2	6.7	6.7	50.0
	Pool Attendant	1	3.3	3.3	53.3
	Sales and Marketing	5	16.7	16.7	70.0
	Security	2	6.7	6.7	76.7
	SPA	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	10	33.3	33.3	33.3
	26-30 Tahun	9	30.0	30.0	63.3
	31-40 Tahun	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	2	6.7	6.7	6.7
	>3 Tahun	17	56.7	56.7	63.3
	1-2 Tahun	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	17	56.7	56.7	56.7
	Sarjana	6	20.0	20.0	76.7
	SMA	2	6.7	6.7	83.3
	SMK	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Resp.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	EY
1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
2	3	5	4	2	1	1	5	5	5	3	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
8	2	5	4	4	3	3	5	5	4	2	37
9	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	30
12	4	4	1	3	5	4	3	2	1	4	31
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	2	4	1	3	3	2	1	3	1	2	22
15	3	3	5	4	2	3	4	3	4	3	34
16	3	5	3	1	5	5	3	4	3	3	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
19	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
20	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
23	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
24	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5	42
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	38
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
29	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	46
30	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44

Mean	4,33	4,40	4,10	4,07	4,17	3,73	4,17	4,33	4,13	4,10	4,15
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	EX1
1	5	5	5	15
2	4	4	4	12
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	4	4	13
7	5	5	5	15
8	4	4	4	12
9	5	4	5	14

Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	EX1
10	4	4	4	12
11	3	2	4	9
12	4	4	4	12
13	5	5	5	15
14	1	3	2	6
15	4	4	3	11
16	5	4	4	13
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	5	5	5	15
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	5	5	5	15
24	3	4	5	12
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	5	3	4	12
28	5	5	5	15
29	4	4	5	13
30	5	5	5	15
Mean	4,20	3,93	3,87	4,00

Resp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	EX2
1	3	3	3	4	3	4	20
2	4	2	2	4	5	4	21
3	2	3	4	4	3	2	18
4	3	5	5	3	4	4	24
5	4	3	3	4	3	3	20
6	4	4	3	4	3	4	22
7	5	5	5	3	4	4	26
8	4	3	3	4	4	2	20
9	4	4	2	3	5	3	21
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	2	3	2	3	4	17
12	3	1	5	2	5	5	21
13	5	5	5	5	5	5	30
14	3	3	2	1	5	5	19
15	2	3	3	3	4	3	18

Resp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	EX2
16	4	4	4	4	3	4	23
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	4	5	4	26
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	4	4	4	5	26
23	5	5	4	5	5	5	29
24	3	4	5	4	3	5	24
25	4	3	3	3	3	3	19
26	4	4	5	3	5	4	25
27	4	5	3	5	4	3	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	3	3	4	5	23
30	5	5	4	5	5	5	29
Mean	3,80	3,77	3,73	3,67	4,03	3,97	3,83

Resp.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	EX3
1	4	5	5	5	4	23
2	1	5	5	5	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	5	3	23
6	3	4	3	3	4	17
7	4	5	5	5	5	24
8	3	5	5	4	2	19
9	3	4	5	4	4	20
10	3	4	4	4	4	19
11	2	2	3	4	3	14
12	4	3	2	1	4	14
13	5	5	5	5	5	25
14	2	1	3	1	2	9
15	3	4	3	4	3	17
16	5	3	4	3	3	18
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	3	5	4	5	5	22
21	4	4	4	4	4	20

Resp.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	EX3
22	4	4	5	4	4	21
23	3	5	5	5	5	23
24	4	3	5	3	5	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	4	3	4	18
28	5	5	4	4	5	23
29	3	4	5	5	5	22
30	4	4	4	5	4	21
Mean	4,30	4,13	4,27	4,07	4,00	4,15

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas dan Validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.10	.923	30
Y1.2	4.40	.621	30
Y1.3	4.10	1.125	30
Y1.4	4.07	.944	30
Y1.5	4.17	1.020	30
Y1.6	3.73	1.048	30
Y1.7	4.17	1.020	30
Y1.8	4.33	.844	30
Y1.9	4.13	1.106	30
Y1.10	4.10	.923	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	37.20	37.959	.730	.873
Y1.2	36.90	43.197	.432	.891
Y1.3	37.20	36.166	.716	.873
Y1.4	37.23	39.426	.573	.883
Y1.5	37.13	39.085	.548	.885

Y1.6	37.57	39.840	.467	.892
Y1.7	37.13	36.947	.736	.872
Y1.8	36.97	39.275	.674	.877
Y1.9	37.17	36.420	.710	.874
Y1.10	37.20	37.959	.730	.873

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.30	47.114	6.864	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.872	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.37	.890	30
X1.2	4.27	.740	30
X1.3	4.40	.724	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.67	1.816	.767	.820
X1.2	8.77	2.254	.741	.832
X1.3	8.63	2.240	.776	.805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.03	4.447	2.109	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.80	.805	30
X2.2	3.77	1.040	30
X2.3	3.73	.980	30
X2.4	3.67	.959	30
X2.5	4.03	.809	30
X2.6	3.97	.890	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.17	9.523	.666	.671
X2.2	19.20	8.510	.641	.666
X2.3	19.23	9.840	.436	.730
X2.4	19.30	9.941	.433	.730
X2.5	18.93	10.892	.363	.745
X2.6	19.00	10.276	.423	.731

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.73	1.048	30

X3.2	4.17	1.020	30
X3.3	4.33	.844	30
X3.4	4.13	1.106	30
X3.5	4.10	.923	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.73	10.616	.362	.853
X3.2	16.30	8.562	.768	.728
X3.3	16.13	9.913	.670	.767
X3.4	16.33	8.437	.705	.748
X3.5	16.37	9.964	.579	.788

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.47	14.189	3.767	5

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Partial	Correlations		VIF
		Part	Tolerance	
1 (Constant)				
X1	.425	.098	.381	2.624
X2	.389	.088	.731	1.368
X3	.915	.473	.357	2.799

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1 (Constant)	12.798	6.492		
X1	1.343	.697	.379	1.926	.065	
X2	.563	.339	.328	1.664	.108	
X3	-1.993	1.315	-.221	-1.515	.142	

a. Dependent Variable: RES_2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.3000000
	Std. Deviation	6.71312477
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.092
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 : Analisis Korelasi Parsial, Analisis Regresi Linear Berganda, Determinasi, F, dan t

Analisis Korelasi Parsial

Coefficients

Model	Partial	Correlations		Tolerance	VIF
		Part			
1 (Constant)					
X1	.425	.098		.381	2.624
X2	.389	.088		.731	1.368
X3	.915	.473		.357	2.799

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linear Berganda, Determinasi , F, dan t

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.978 ^a	.957	.952	1.511	.957	190.733	3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1306.915	3	435.638	190.733	.000 ^b
	Residual	59.385	26	2.284		
	Total	1366.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	.640	2.062		.310	.759	
	X1	.516	.216	.159	2.394	.024	.826
	X2	.193	.089	.103	2.155	.041	.579
	X3	1.442	.125	.791	11.566	.000	.968

Lampiran 6: Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Lampiran 7: Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (dk = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526