



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan

Mifta Sudrajad¹, Darmilisani², Saimara AM Sebayang³

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: miftasudrajad@gmail.com, darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id

Correspondence Author: darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. The research analysis aims to find out whether situational leadership style partially has a positive and significant effect on the work performance of employees of the Fourpoints By Sheraton Medan Hotel. Does work discipline partially have a positive and significant effect on the work performance of Fourpoints By Sheraton Medan Hotel employees? Does partial work experience have a positive and significant effect on the work performance of Fourpoints By Sheraton Medan Hotel employees. Whether situational leadership style, work discipline and work experience simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of Fourpoints By Sheraton Medan Hotel employees. The data analysis technique used is a quantitative research method with the help of the SPSS program. This study uses multiple linear regression. The sample in this study was 42 respondents. Primary data collection uses questionnaires. The results of the study show that situational leadership style partially has a positive and significant effect on the work performance of employees of the Fourpoints By Sheraton Hotel Medan. Work discipline partially has a positive and significant effect on the work performance of Fourpoints By Sheraton Medan Hotel employees. Work experience partially has a positive and significant effect on the work performance of Fourpoints By Sheraton Medan Hotel employees. Situational leadership style, work discipline and work experience simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of Fourpoints By Sheraton Medan Hotel employees.

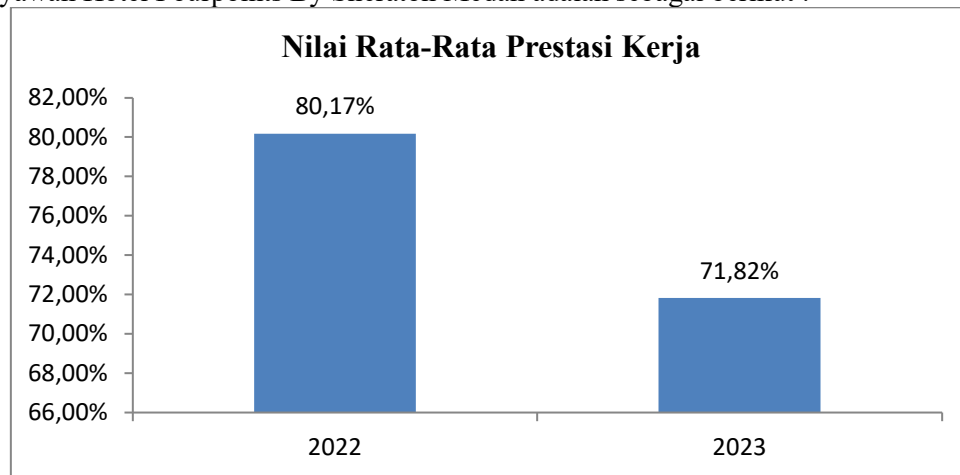
Keywords: Situational Leadership Style, Work Discipline, Work Experience and Work Performance.

Article history: Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

How to cite this article: Mifta Sudrajad, Darmilisani, Saimara AM Sebayang. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan. *Journal of Community Research and Service*, (-).

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dibandingkan dengan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi (Siagian, 2018). Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Berikut ini adalah gambar data prestasi kerja karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan

Sumber: Hotel Fourpoints By Sheraton Medan (2024)

Berdasarkan Gambar 1., di atas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan rata-rata prestasi kerja karyawan pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan pada tahun 2023 sebesar 71,82%.

Berikut Pra Survei Mengenai Prestasi Kerja Karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.

Tabel 1. Pra Survei Mengenai Prestasi Kerja Karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Hasil Kerja							
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	17	40,48%	25	59,52%	42	100%
Inisiatif							
2	Karyawan memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik.	19	45,24%	23	54,76%	42	100%
Kerjasama							

3	Karyawan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
---	--	----	--------	----	--------	----	------

Sumber: Hotel Fourpoints By Sheraton Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 2., di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Prestasi kerja Hotel Fourpoints By Sheraton Medan dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan kurang memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik. Karyawan kurang mampu untuk bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berikut Pra Survei mengenai Gaya Kepemimpinan Situasional pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.

Tabel 2. Pra Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan Situasional Pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Telling/memberitahukan							
1	Pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas.	19	45,24%	23	54,76%	42	100%
2	Pimpinan memberitahu cara menyelesaikan masalah pekerjaan.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
Participating/mengikutsertakan							
3	Pimpinan meminta masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan.	17	40,48%	25	59,52%	42	100%
4	Pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
Delegating/mendelegasikan							
5	Pimpinan ikut serta dalam membuat keputusan pekerjaan.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
6	Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menvelesaikan pekerjaan.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%

Sumber: Hotel Fourpoints By Sheraton Medan (2024)

Berdasarkan tabel 2., di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Gaya Kepemimpinan situasional pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan dimana Pimpinan kurang mampu memberi perintah kerja dengan jelas. Pimpinan kurang memberitahu cara menyelesaikan masalah pekerjaan. Pimpinan tidak meminta masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan tidak ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Pimpinan tidak ikut serta dalam membuat keputusan pekerjaan. Pimpinan kurang memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut Pra Survei mengenai Disiplin kerja pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.

Tabel 3. Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kehadiran							
1	Saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.	19	45,24%	23	54,76%	42	100%
2	Saya harus masuk kerja tepat waktu.	17	40,48%	25	59,52%	42	100%
Tanggung Jawab							
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.	19	45,24%	23	54,76%	42	100%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	17	40,48%	25	59,52%	42	100%
Norma							
5	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
6	Peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya mengerjakan pekerjaan.	17	40,48%	25	59,52%	42	100%

Sumber: Hotel Fourpoints By Sheraton Medan (2024)

Berdasarkan tabel 3., di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Disiplin kerja pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan dimana karyawan kurang semangat untuk hadir dalam bekerja. Karyawan masuk kerja dengan tidak tepat waktu. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kurang baik. Karyawan belum mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan. Peraturan tersebut belum mempermudah dan membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Berikut Pra Survei Mengenai pengalaman kerja Pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.

Tabel 4. Pra Survei Mengenai Pengalaman Kerja Pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Gerakan mantap dan lancar							
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
Lebih Cepat menanggapi tanda-tanda							
2	Karyawan dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik.	19	45,24%	23	54,76%	42	100%
Bekerja dengan tenang							
3	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang.	18	42,86%	24	57,14%	42	100%

Sumber: Hotel Fourpoints By Sheraton Medan (2024)

Berdasarkan tabel 4., di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Pengalaman kerja pada Hotel Fourpoints By Sheraton Medan dimana karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Karyawan belum dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik. Karyawan belum selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang

2. Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti apa yang telah diciptakan. Rivai (2018) berpendapat bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”. Hasibuan (2018) berpendapat bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa “Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”. Prestasi tidak hanya diukur dari segi berapa banyak yang telah disumbangkan, tapi suatu hal yang penting adalah loyalitas terhadap perusahaan, artinya dia tidak merasa rugi kalau berbuat banyak kepada perusahaan bahkan sebaliknya merasa senang atas sumbangan yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018), “Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada tiga aspek yaitu” :

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kerjasama
Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman, 2017). Setiap pemimpin dapat mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain dan tidak selalu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan lainnya. Kepemimpinan yang berbeda menghendaki gaya yang berbeda, namun gaya kepemimpinan seseorang dibentuk dan kombinasi perilaku tugas, hubungan, kematangan atas pengikut baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai gaya kepemimpinan antara lain : Sondang P. Siagian yang mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar sasaran (Siagian, 2018). Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam mengkaji gaya kepemimpinan adalah pendekatan situasional. Menurut

Wahjosumidjo, pendekatan ini mengacu pada teori-teori kontingensi, di mana teori ini menitikberatkan analisisnya pada faktor situasi dan menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah penerapan perilaku kepemimpinan yang tepat pada situasi yang tepat (Wahjosumidjo, 2020).

Menurut Siagian (2018) kepemimpinan situasional adalah kegiatan pimpinan dalam usahanya untuk mengarahkan, memberikan dukungan, pendelegasian tugas serta partisipasi pemimpin dengan melakukan pendekatan sesuai dengan situasi tertentu. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan situasional mempunyai arti penting bagi suatu organisasi. Arti penting gaya kepemimpinan situasional adalah titik beratnya pada para pengikut (bawahan/pegawai). Tekanan pada pengikut dalam keefektifan kepemimpinan mencerminkan kenyataan bahwa merekalah yang menerima baik atau menolak pemimpin. Tidak peduli apa yang dilakukan oleh pemimpin itu, keefektifan bergantung pada tindakan dari pengikutnya. Hal ini berarti bahwa pengikut (pegawai) mempunyai andil besar dalam keberhasilan organisasi. Menurut Siagian (2018) indikator kepemimpinan situasional adalah sebagai berikut :

1. *Telling*/memberitahukan
Kemampuan pemimpin untuk mendefinisikan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas-tugasnya.
2. *Participating*/mengikutsertakan
Interaksi antara pemimpin dan bawahan di mana pimpinan dan bawahan saling berbagi dalam keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
3. *Delegating*/mendelegasikan
Kemampuan pimpinan dalam menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan agar dapat melakukan efektifitas pekerjaan.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*Discipline*” yang berarti “Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2018) “Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2018) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dalam sebuah perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketaatan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
2. Tanggung jawab
Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.
3. Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2018), “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu”. Menurut Hariandja (2018), “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. Menurut Hasibuan (2018), “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Menurut Handoko (2018), “Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
3. Bekerja dengan tenang
Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

4. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan/organisasi, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1), variabel bebas kedua Disiplin Kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga Pengalaman Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan sebanyak 42 karyawan. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 karyawan/responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

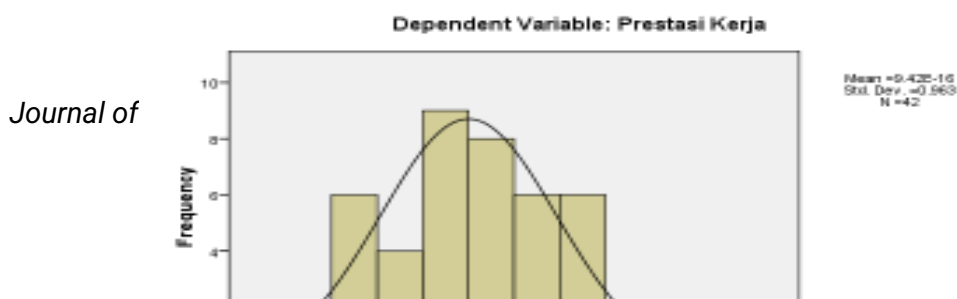
5. Hasil DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

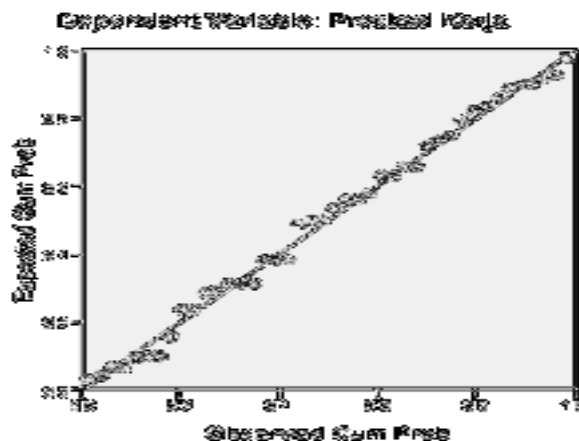
Histogram



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan Gambar 2., di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79880929
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 5., di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,971 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,971 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Disiplin Kerja	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Pengalaman Kerja	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

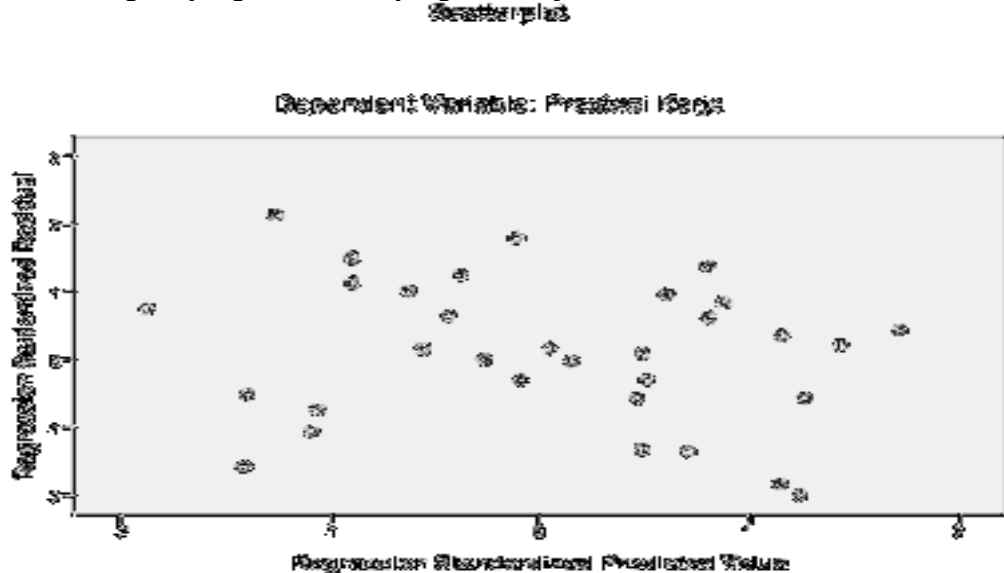
a. Dependent Variable: Prestasi kerja.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 6., di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan situasional $8,426 < 10$, disiplin kerja $4,585 < 10$ dan pengalaman kerja $3,2258 < 10$, serta nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan situasional $0,119 > 0,10$, disiplin kerja $0,218 > 0,10$ dan pengalaman kerja $0,307 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan gambar 3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
Gaya Kepemimpinan Situasional	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
Disiplin Kerja	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
Pengalaman Kerja	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,331 + 0,271 X_1 + 0,237 X_2 + 0,308 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 3,331.
2. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan situasional 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271.
3. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,237.
4. Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,308.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.167	3	334.722	39.604	.000^a
	Residual	321.167	38	8.452		
	Total	1325.333	41			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional.

b. Dependent Variable: Prestasi kerja.

Berdasarkan tabel 8 di atas, hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
Gaya Kepemimpinan Situasional	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
Disiplin Kerja	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
Pengalaman Kerja	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Prestasi kerja.

Berdasarkan tabel 9., diatas dapat dilihat bahwa :

- Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja.
Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.
- Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.
Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

3. Uji R2 (Determinasi)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.739	2.90719

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional.

b. Dependent Variable: Prestasi kerja.

Berdasarkan tabel 10., di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Peranan gaya kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Di samping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan prestasi kerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin ikut menentukan terbentuknya prestasi kerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rauf (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan prestasi kerja dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arif (2020) dan Simamora (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja adalah lamanya waktu pegawai bekerja. Intensitas pengalaman kerja ini banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Misalnya, seseorang mempunyai masa kerja selama empat tahun sebagai karyawan dan mengikuti program pada bidang tertentu, secara normal akan memiliki intensitas pengalaman kerja yang lebih banyak daripada pegawai yang hanya mempunyai masa kerja satu tahun dan tidak pernah mengikuti latihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa waktu, jenis pekerjaan, ketrampilan, masa kerja, dan pengalaman ketrampilan akan menentukan hasil yang lebih baik, oleh sebab tugas yang dikerjakan berulang-ulang dan merupakan suatu kebiasaan. Jika ketrampilan tersebut lama tidak digunakan, maka ketrampilan yang dimiliki akan menurun sampai pada tingkat yang paling minimal. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan meningkat". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utama (2016), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Peranan gaya kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Di samping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan prestasi kerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin ikut menentukan terbentuknya prestasi kerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja bawahannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan prestasi kerja dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rauf (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Arif (2020) dan Simamora (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Utama (2016), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.
- c. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.
- d. Gaya kepemimpinan situasional, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Hotel Fourpoints By Sheraton Medan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu :

- a. Perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan situasional dengan memberikan penjelasan dan arahan secara detail kepada bawahan dan disarankan pimpinan dapat memberikan motivasi untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang hadir setiap hari dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak

- mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
- c. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang sigap dan tanggap dalam mengenali tanda-tanda kecelakaan dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan karyawan yang tidak menguasai peralatan kerja yang disediakan organisasi. Dengan solusi memberi pelatihan kepada karyawan yang tidak menguasai peralatan kerja dan memberikan bimbingan kepada karyawan yang kurang cermat dan teliti terhadap tugas yang diberikan.
 - d. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang mampu membuat ide yang kreatif dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan karyawan yang bekerja tidak akurat dan sering membuat kesalahan. Dengan solusi meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Arif, Muhammad. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- [2.] Darmawan., Didit. (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- [3.] Darmilisani. (2021). Analisis Locus Of Control Internal dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan.
- [4.] Handoko, T. Hani, (2018), *Manajemen Edisi Kedua*, BPFE:Yogyakarta.
- [5.] Hariandja. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- [6.] Hasibuan, Malayu S.P, (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- [7.] Heidjrachman Ranupandojo, (2017). *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- [8.] Utama, Adhyasaka. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera).
- [9.] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [10.] Mathis., Robert. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11.] Rauf, Rusdian. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja
- [12.] Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [13.] Siagian, Sondang P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [14.] Simamora, Gabriel Hasudungan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.
- [15.] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- [16.] Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [17.] Wahjosumidjo, (2020). *Dasar-dasar Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [18.] Widiastri. (2020). Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi.