

## MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN HOTEL PADMASARI DI LOVINA

Oleh Made Meta Kumari<sup>1</sup>, Ni Ketut Adi Mekarsari<sup>2</sup> dan I Dewa Nyoman Arta  
Jiwa<sup>2</sup>

### Abstrak

Pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan pembangunan Bali, termasuk Buleleng. Keberhasilan pembangunan pariwisata antara lain ditentukan oleh keberadaan hotel yang berkinerja baik. Secara teoretis, prestasi kerja hotel antara lain ditentukan oleh motivasi sumber daya manusia pengelola hotel, yaitu suatu faktor yang mendorong kerelaan seseorang mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dengan segala daya upayanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Padmasari Lovina, serta untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan Hotel Padmasari Lovina telah dilakukan pada bulan Juni-Juli 2014. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis secara kualitatif (deskriptif) dan kuantitatif (uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, determinasi, t-test, dan F-test). Hasil analisis menunjukkan semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Koefisien korelasi berganda 0,848 dan persamaan regresi linier berganda  $= 1,873 + 0,644X_1 + 0,232X_2$ . T-test kedua variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Nilai  $F_{hitung} = 72,887$  lebih besar dari 3,16. Koefisien determinasi 71,90%, artinya 71,90% motivasi dan kepemimpinan memengaruhi prestasi kerja. Sedangkan sisanya 28,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh secara parsial maupun simultan motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina. Motivasi secara dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Hotel Padmasari perlu memperhatikan faktor motivasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

**Kata kunci:** *Motivasi, Kepemimpinan, Prestasi Kerja.*

### PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor usaha tergolong basis di Bali, termasuk di Buleleng.

<sup>B</sup> **Alumni Fakultas Ekonomi, Unipas Singaraja**

<sup>C</sup> **Staf edukatif Fakultas Ekonomi Unipas Singaraja**

Dikatakan basis karena memberikan kontribusi yang cukup dominan dalam pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Khusus untuk di Buleleng, sektor ini memberikan kontribusi yang terus meningkat secara konsisten terhadap pembentukan PDRB atas dasar harga berlaku, yaitu dari 24,09% pada tahun 2007 menjadi sekitar 26,75% pada tahun 2012 (BPS Kab. Buleleng, 2008 dan 2013).

Hotel merupakan salah satu faktor penting dalam dunia pariwisata karena bukan hanya menyediakan jasa penginapan, tetapi juga menyediakan makan dan minuman yang bisa dikonsumsi para tamu secara langsung baik itu melalui *restaurant* maupun selama menginap. Kinerja hotel diukur dari keberhasilan memberikan pelayanan kepada wisatawan secara memuaskan. Kinerja hotel ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia (SDM) pengelola hotel. Untuk meningkatkan prestasi kerja SDM diperlukan adanya motivasi, yaitu suatu faktor yang mendorong kerelaan seseorang untuk mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dengan segala daya upayanya dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Manulang (2001:67) bahwa motivasi adalah pemberian daya perangsang pegawai yang bersangkutan agar pegawai bersangkutan bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan sumber daya yang ada di suatu perusahaan diperlukan seorang pemimpin. Pemimpin bertanggung jawab terhadap seluruh proses kegiatan dan terhadap keberhasilan serta kegagalan perusahaan. Menurut Gorda (2004:125) pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia ikhlas untuk melaksanakan kegiatan tertentu sesuai dengan keinginan bersama yang telah ditentukan terlebih dahulu. Dalam pengertian ini, seorang pemimpinlah yang juga bertugas untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya, untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Moekijat (1997:115) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari sekian banyak hotel yang beroperasi di Kawasan Pariwisata Kalibukbuk/Lovina, Hotel Padmasari merupakan salah satu hotel ternama di kawasan tersebut. Hotel Padmasari adalah salah satu hotel bintang dua di Lovina yang bergaya minimalis resort, yang menawarkan suasana tinggal yang nyaman, tenang, dan romantis. Jenis layanan yang disediakan, antara lain: kamar sebanyak 30 buah, *restaurant*, *dolphin* dan *snorkeling*, *diving*, serta transportasi. Hotel Padmasari mengelola sebanyak 60 orang karyawan saat ini.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen hotel memberikan tunjangan hari raya (THR), asuransi pensiun, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Untuk menjalin keharmonisan dan komunikasi yang lebih baik, pihak pimpinan hotel melakukan berbagai hal seperti pertemuan rutin antar pimpinan, pimpinan dengan karyawan dan pertemuan antar karyawan. Pihak manajemen hotel juga mengadakan pengawasan langsung ke unit-unit layanan secara rutin, serta melakukan pembinaan dan pengarahan kepada karyawan.

Seberapa besar pengaruh upaya-upaya yang telah dilakukan terhadap prestasi kerja karyawan belum diketahui dengan pasti. Dilihat dari data capaian tingkat hunian kamar selama 4 (empat) tahun terakhir tampak bahwa target-target tingkat hunian belum tercapai secara optimal. Namun demikian, tingkat hunian kamar menunjukkan kecenderungan meningkat dengan rata-rata peningkatan sekitar 5% per tahun, sebagaimana tersaji pada tabel berikut.

Tabel 1

Tingkat Target dan Realisasi Hunian Kamar  
Hotel Padmasari Lovina

No.	Tahun	Target Hunian	Realisasi
1	2010	75%	65%
2	2011	75%	70%
3	2012	80%	70%
4	2013	85%	80%

Sumber: Hotel Padmasari Lovina, 2014

Data pada tabel di atas dapat menjadi salah satu indikator untuk mengetahui kinerja Hotel Padmasari, yang merupakan akumulasi dari prestasi kerja setiap karyawan hotel. Sehubungan dengan kondisi tersebut, tertarik untuk dikaji pengaruh upaya motivasi yang telah dilakukan oleh pihak manajemen hotel dan

kepemimpinan pihak manajemen hotel terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina.

Permasalahan utama yang ditelaah dalam penelitian ini adalah (1) apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial memengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina?, (2) apakah motivasi dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina?, dan (3) variabel apa yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina, (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina, dan (3) untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, teori-teori dasar yang ada, dan hasil-hasil penelitian terkait sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu (1) motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina, (2) motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina, dan (3) motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina.

## **METODE PENELITIAN**

Ruang lingkup penelitian mencakup motivasi karyawan dan kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen Hotel Padmasari Lovina, serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian telah dilakukan pada bulan Juni- Juli 2014, dengan sampel seluruh karyawan Hotel Padmasari Lovina yang berjumlah 60 orang.

Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan data kualitatif. Data-data ini ada yang berupa data primer maupun data skunder. Pengumpulan data dilakukan dengan memadukan berbagai teknik pengumpulan data, yaitu teknik

observasi/survei, teknik wawancara/*interview*, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi.

Untuk bahan pembuktian apakah hipotesis yang diajukan mempunyai kebenaran dengan analisa kuantitatif dilakukan uji : (1) Uji Validasi *instrument*, (2) Uji asumsi klasik, (3) Analisa Regresi Berganda, (4) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), (5) Analisis T-test, dan (6) Analisis F-test (Ghozali, 2005). Untuk mengefektifkan proses analisis data, dipergunakan bantuan aplikasi program SPSS 16.00 (*statistical Product and Service Solutions*) di bawah operasi *windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1). Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian yang berjumlah 60 orang berdasarkan jenis kelamin terdapat 35 orang laki-laki dan 25 orang perempuan, seperti tersaji pada tabel berikut.

Tabel 2  
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Uraian	Jumlah (orang)	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	58.33%
		Perempuan	25	41.67%
2	Pendidikan	SMU	19	31.67%
		Diploma	31	51.67%
		Sarjana	10	16.66%

Sumber: Data Diolah Tahun 2014

Data di atas menunjukkan, sebagian besar (58,33%) karyawan Hotel Padmasari Lovina berjenis kelamin laki-laki dan dominan (51,67%) berpendidikan Diploma.

### 2). Uji Validitas

Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila  $r_{hitung} = r_{tabel}$ . Nilai  $r$  tabel untuk  $(n-2) = 60-2$  adalah 0,254. Jadi untuk memenuhi syarat valid, maka pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi  $\geq 0,254$ . Hasil penelitian menunjukkan semua variabel memiliki koefisien korelasi di atas 0,254.

### 3). Uji Reliabilitas

Keandalan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini diukur berdasarkan koefisien *Cronbach's Alpha*. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2005:63) variabel dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Untuk kuesioner mengukur persepsi motivasi, diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831 nampak dalam tabel berikut. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka diputuskan alat pengukuran tersebut *reliable*.

### 4). Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni motivasi ( $X_1$ ), dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan Hotel Padmasari Lovina ( $Y$ ). Hasil analisis dengan program SPSS diperoleh model persamaan regresi linier berganda yang yaitu  $= 1,873 + 0,644X_1 + 0,232X_2$  sesuai Tabel 3.

Tabel 3  
Koefisien Regresi Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Padmasari Lovina.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.873	1.278		1.466	.148
	Motivasi	.644	.086	.650	7.454	.000
	Kepemimpinan	.232	.072	.282	3.231	.002

a. *Dependent Variable: Prestasi Kerja*

Koefisien regresi bertanda positif ini berarti ada pengaruh positif (searah) motivasi ( $X_1$ ), dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan pada Hotel Padmasari Lovina.

### 5). Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase perubahan prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepemimpinan. Formula determinasi yaitu  $D = r^2 \times 100\%$ . Berdasarkan hasil analisis diketahui  $R = 0,848$  maka  $D = 0,848^2 \times 100\% = 71,90\%$ . Hal ini menunjukkan 71,90% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja karyawan Hotel

Padmasari Lovina dapat dijelaskan oleh perubahan motivasi dan kepemimpinan dan sisanya sebesar 29,10% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 6). Variabel Bebas yang Dominan Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan memengaruhi variabel terikat, dengan membandingkan nilai beta dari setiap *predictor* tersebut. Berdasarkan hasil olahan regresi dengan program SPSS diketahui hasil sebagai berikut.

Tabel 4.  
Koefisien Regresi Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Hotel Padmasari Lovina.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.873	1.278		1.466	.148
	Motivasi	.644	.086	.650	7.454	.000
	Kepemimpinan	.232	.072	.282	3.231	.002

a. *Dependent Variable*: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 di atas nampak variabel motivasi mempunyai nilai beta 0,650 lebih besar dari nilai beta kepemimpinan 0,282. Hal ini berarti motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Padmasari Lovina.

#### 7). Analisis T-test

Analisis ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini jumlah observasi 60 orang sehingga nilai  $t_{tabel}$  untuk (60-2) adalah 2,002.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi dapat diketahui hasil koefisien regresi dan nilai  $t_{hitung}$  dalam tabel *coefficients*. Dalam Tabel 5 disajikan kutipan nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel bebas yang termasuk dalam model regresi.

Tabel 5  
Hasil Analisis T-test Variabel Bebas

No.	Variabel Bebas	$T_{hitung}$	$T_{Tabel}$	Simpulan
1	Motivasi	7.454	2,002	<i>Significant</i>
2	Kepemimpinan	3.231	2,002	<i>Significant</i>

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari 2,002 yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

#### 8). Analisis F-Test

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tersebut signifikan atau tidak. Dalam analisis ini membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Nilai F tabel, dengan tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $dk = 57 = (60-2-1)$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,16.

Berdasarkan Tabel 6 ternyata nilai  $F_{hitung}$  sebesar 72,887 lebih besar dari 3,16 ( $F_{tabel}$ ), sehingga disimpulkan ada pengaruh secara simultan motivasi ( $X_1$ ), dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan Hotel Padmasari Lovina (Y).

Tabel 6  
*ANOVA<sup>b</sup>*

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	504.619	2	252.309	72.887	.000 <sup>a</sup>
	Residual	197.315	57	3.462		
	Total	701.933	59			

a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi*

b. *Dependent Variable: Prestasi Kerja*

#### 9). Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui suatu model berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*. Bila rasio *kurtosis* dan *skewness* berada di antara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal.

Tabel 7

Rasio *Skewness* dan Rasio *Kurtosis*

<i>Skewness</i>			<i>Kurtosis</i>		
<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Rasio</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Rasio</i>
-0,135	0.309	-0,437	-0.510	0.608	-0,839

Sumber: Hasil Output SPSS Tahun 2014

Keterangan :

$$\text{Ratio skewness / kurtosis} = \frac{\text{statistic}}{\text{std. Error}}$$

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh rasio *skewness* dan *kurtosis* yang berada di antara -2 hingga +2, maka data yang diolah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (*multikolinieritas*) antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain.

Tabel 8

Nilai VIF Variabel Bebas

No.	Variabel Bebas	VIF
1	Motivasi	1,542
2	Kepemimpinan	1,542

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2014

Antara variabel bebas satu dengan yang lainnya tidak terjadi *multikolinieritas* jika mempunyai VIF (varian *inflation* faktor) kurang dari 10. Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui semua variabel bebas memiliki nilai lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi hubungan *multikolinieritas* antar variabel bebas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model Glejser. Bila variabel penjelas secara statistik signifikan memengaruhi residual, maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 9 ternyata variabel motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel penjelas secara statistik tidak signifikan memengaruhi residual (*abresid*), maka variabel bebas tidak mengalami masalah *heteroskedastisitas*.

Tabel 9  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.186	.700		1.695	.095
	Motivasi	.064	.047	.218	1.347	.183
	Kepemimpinan	-.041	.039	-.170	-1.052	.297

a. *Dependent Variable: bresid*

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Motivasi dan kepemimpinan secara parsial memengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina.
2. Motivasi dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina, dengan model persamaan regresi linier berganda yaitu  $= 1,873 + 0,644X_1 + 0,232X_2$ , dan koefisien determinasi sebesar 71,90%.

3. Variabel motivasi yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Padmasari Lovina dengan nilai beta paling besar

### **Saran**

Berdasarkan simpulan di atas dapat disarankan kepada pihak dari manajemen Hotel Padmasari Lovina sebagai berikut.

1. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya memberikan perhatian pada faktor-faktor yang memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan optimal seperti motivasi internal yaitu berhubungan dengan berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam diri karyawan dan motivasi eksternal terkait dengan gaji/upah, pelatihan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan kondisi kerja.
2. Faktor kepemimpinan hendaknya juga menjadi pertimbangan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan bersemangat karyawan seharusnya mampu bekerja dengan hasil maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, 1993. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Purwokerto: PT. Satya Lencana.
- BPS Kab. Buleleng. 2008. *Kabupaten Buleleng Dalam Angka 2008*. Kerjasama BPS Kabupaten Buleleng dan Bappeda Kabupaten Buleleng, Singaraja.
- BPS Kab. Buleleng. 2013. *Kabupaten Buleleng Dalam Angka 2013*. Kerjasama BPS Kabupaten Buleleng dan Bappeda Kabupaten Buleleng, Singaraja.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I.G.D.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astha Brata Bali.
- Manullang, M. dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.