

## *The Effect of Leadership, Motivation, and Education on Employee Performance at Pullman Bali Legian Beach and Resorts*

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pullman Bali Legian Beach Hotel dan Resorts**

Oktavianus Aleng<sup>1</sup>, R.Tri Priyono Budi Santoso<sup>2</sup>, I Ketut Sirna<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*)Corresponding Author: [budisantoso@undhirabali.ac.id](mailto:budisantoso@undhirabali.ac.id)

#### Article info

##### **Keywords:**

*Leadership, Motivation, Education Level and Employee Performance*

##### **Abstract**

*The research was conducted to determine the effect of leadership, motivation, and education level partially and simultaneously on employee performance. Pullman Bali Legian Beach Hotel and Resorts is where the research was conducted. The population uses Pullman Bali Legian Beach Hotel and Resorts employees and a sample of 70 respondents. The analytical techniques used include: Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test, and t Test. The results showed: (1) leadership has a significant positive effect on employee performance, where the t-count is 2.891, the regression coefficient is 0.254, and the significance is 0.005. (2) motivation has a significant positive effect on employee performance, where the t-count value is 3.820, the regression coefficient value is 0.514, and the significance is 0.000. (3) education level has a significant positive effect on employee performance, where the t-count value is 2.409, the regression coefficient value is 0.262, and the significance is 0.019. (4) Simultaneously leadership, motivation, and education level have a significant effect on employee performance, where the F-count value is 39.773, the regression equation is  $Y = 1.067 + 0.254X_1 + 0.514X_2 + 0.262X_3$  and the significance is 0.000. The influence of independent variables on employee performance is 62.8%. The researcher's suggestion is that the leader of Pullman Bali Legian Beach Hotel and Resorts should always build good communication with subordinates, besides that Pullman Bali Legian Beach Hotel and Resorts is expected to foster cooperation between employers and employees with superiors, position employees based on the skills and abilities of employees and provide training for employees.*

##### **Kata kunci:**

*Kepemimpinan, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan*

##### **Abstrak**

Penelitian dilakukan guna mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pullman Bali Legian Beach Hotel and Resorts adalah tempat penelitian dilakukan. Populasi menggunakan karyawan Pullman Bali Legian Beach Hotel and Resorts dan sampel sejumlah 70 responden. Teknik analisis yang digunakan diantaranya: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kepemimpinan memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana memperoleh nilai t-hitung 2,891, nilai koefisien regresi 0,254, dan signifikansi 0,005. (2) motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana memperoleh nilai t-hitung 3,820, nilai koefisien regresi 0,514, dan signifikansi 0,000. (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana diperoleh nilai t-hitung 2,409, nilai koefisien regresi 0,262, dan signifikansi 0,019. (4) secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana memperoleh nilai F-hitung 39,773, persamaan regresi sebesar  $Y = 1,067 + 0,254X_1 + 0,514X_2 + 0,262X_3$  dan signifikansi 0,000. Besar pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan, yakni 62,8%. Saran peneliti adalah pemimpin Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* hendaknya selalu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan, selain itu Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* diharapkan dapat membina kerja sama antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, memposisikan karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta memberikan pelatihan kepada karyawan.

## PENDAHULUAN

Pulau Bali terpilih menjadi destinasi wisata yang sangat populer di Indonesia bahkan dunia. Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* menjadi salah satu hotel terbaik di Bali, hotel ini berlokasi di Jalan Melasti No.1, Legian, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* menawarkan kamar yang luas, kolam renang berfasilitas lengkap yang berada di lantai dasar untuk anak-anak, dan di *rooftop* yang dilengkapi dengan *poolbar*, serta pemandangan yang mengarah langsung ke Pantai Kuta dan Legian. Sumber daya manusia memiliki peranan dalam pengelolaan hotel dan didukung adanya sumber daya yang tepat maka akan menambah semangat kerja karyawan. Kesuksesan individu melaksanakan pekerjaan disebut sebagai kinerja. Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan oleh individu atau karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Pihak Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* untuk memotivasi para karyawannya adalah dengan memberikan motivasi finansial dan non finansial, seperti penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan, promosi jabatan, libur, tunjangan hari raya, *service*, dan *outing* bersama setahun sekali. Faktor utama pendukung kesuksesan perusahaan agar tercapainya tujuan tak lepas dari peran pemimpin, pendapatan hotel dan kepuasan pelanggan. Dengan memiliki pemimpin yang tegas dan berwibawa sehingga dipandang mampu atau pantas menduduki jabatan tersebut, maka otomatis karyawan tersebut akan bekerja mengikuti *Standar Operational Procedure (SOP)* yang ditetapkan oleh perusahaan atau pimpinan

## METODE

Penelitian ini memastikan sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan memengaruhi kinerja karyawan pada Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* yang terletak di Jalan Melasti No. 1, Legian, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Operasional variabel dipakai untuk menunjukkan informasi dalam pengukuran variabel sehingga membantu peneliti dalam melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Beberapa definisi yang akan dipaparkan penulis, yaitu

- 1) Kepemimpinan (X1) adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*, dengan memengaruhi mereka supaya bekerja secara maksimal dan sesuai target sehingga diperoleh tujuan bersama.

- 2) Motivasi (X2) merupakan dorongan moral kepada seseorang dalam mencapai tujuan. Unsur yang terdapat pada motivasi, antara lain: unsur mengarahkan, membangkitkan, menudukung dan lainnya secara terus menerus sehingga unsur tersebut dapat menjadi penyemangat karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*.
- 3) Tingkat Pendidikan (X3) adalah jenjang pendidikan yang diperlukan oleh setiap karyawan yang bekerja di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*.
- 4) Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi maupun pencapaian para karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan mempunyai hasil kerja yang memiliki kuantitas dan kualitas dengan maksimal.

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*

No	Department	Sarjana	D3	SMA/SMK	Jumlah
1.	Front office	7	2	-	9
2.	Food & Beverage	6	4	2	12
3.	Housekeeping	-	4	16	20
4.	Accounting	3	-	-	3
5.	Personalia	3	-	-	3
6.	Purchasing	3	1	-	4
7.	Marketing	4	-	-	4
8.	Engineering	2	2	-	4
9.	Security	-	-	6	6
10.	Gardener	-	-	5	5
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>70</b>

Sumber: HRD Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*, 2021

Pada penelitian ini, penulis melibatkan semua karyawan yang bekerja di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts* sebanyak 70 karyawan sebagai populasi dan metode sampel yang dipakai pada penelitian ini merupakan sensus (sampling jenuh), yang mana setiap anggota organisasilah yang menjadi objek sensus. Sugiyono (2012:137) mengatakan pada penelitian kuantitatif terdapat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: menyebarkan kuesioner, sesi wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi.

#### Uji Instrumen

Tingkat kevalidan dantesahihan suatu instrumen dapat ditunjukkan melalui suatu ukuran yang disebut sebagai validitas (Arikunto, 2014:211)

- Uji Validitas: untuk mengetahui dapat digunakan atau tidaknya sebuah instrumen dalam mendapatkan hasil pengukuran yang tepat bisa dilihat dari validitas dengan nilai *item total correlation* di atas 0,30 baru data dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2012:125).
- Uji Realibilitas: Arikunto (2014:221) memberikan pernyataan mengenai reliabilitas instrumen dalam mengumpulkan data sehingga dapat dipercaya. Sedangkan Ghozali (2012:47), menyatakan instrumen akan reliabel jika nilai koefisien uji realibilitas daripada instrumen lebih besar dari 0,60 berdasarkan uji koefisien *cronbach's alpha*

#### Analisis Regresi

- Analisis Korelasi Parsial: Sugiyono (2012:250) dalam menginterpretasikan koefisien korelasi, berikut adalah pedomannya:

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

- Analisis Korelasi Berganda: Sugiyono (2012:286) menyampaikan rumus dari koefisien korelasi, yaitu

$$R_{y1.2.3} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y}$$

Keterangan:

$R_y$  = koefisien korelasi

$X_1$  = kepemimpinan

$X_2$  = motivasi

$X_3$  = tingkat pendidikan

$Y$  = kinerja karyawan

$n$  = jumlah responden

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	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 (2012)

#### Analisi Regresi Berganda

Persamaan yang digunakan pada uji keseluruhan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja karyawan

$X_1$  : kepemimpinan

$X_2$  : motivasi

$X_3$  : tingkat pendidikan

$A$  : konstanta

$b_1 - b_2$ : koefisien regresi

- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

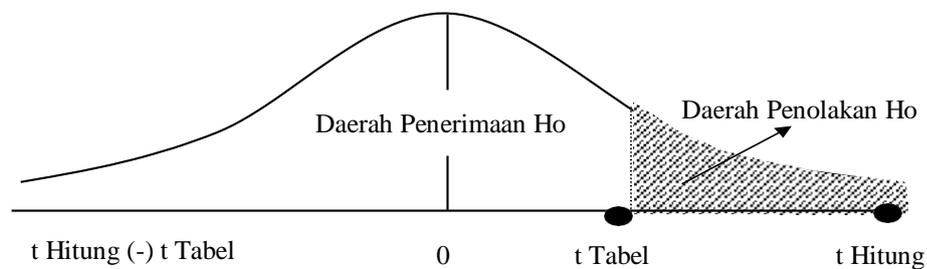
Memberikan gambaran proporsi jumlah maksimum variasi terhadap variabel dependen melalui penjelasan variabel independen. Model tersebut akan semakin baik, apabila nilai  $R^2$  semakin tinggi.

#### Uji Hipotesis

Sugiyono (2012:93) menjelaskan hipotesis merupakan praduga atas jawaban sementara terhadap perumusan masalah dalam sebuah penelitian.

- Uji T (T-Test)

Gambar 1. Kurva Distribusi T-test

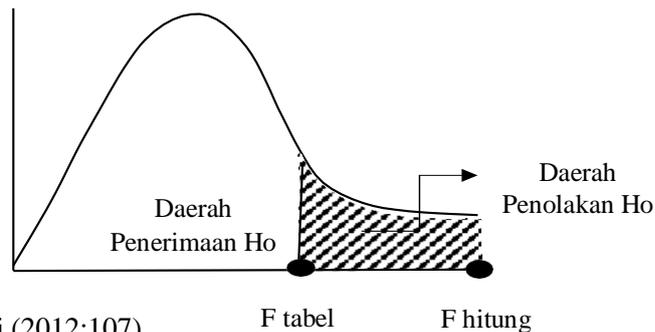


Sumber: Algifari (2012:107)

Pengujian ini berguna dalam menentukan kinerja sebagai variabel dependen terhadap variabel independennya (kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan) dapat dilakukan bersamaan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

- Dalam SPSS pengambilan keputusan uji-f, yaitu
1. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
  2. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
- Uji F (F-Test)  
 Pemodelan ini valid apabila signifikansi  $\alpha = 0,05$

Gambar 2. Kurva Distribusi F-Test



Sumber: Algifari (2012:107)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing– masing variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji-t dengan menggunakan SPSS, yaitu

1. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima (*variance* sama)
2. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (*variance* berbeda)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3,820, sedangkan besar t tabel 1,996, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,514 dan besar sig 0,000  $> 0,05$ . Maka, t hitung terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan berada di daerah penerimaan  $H_2$ . Artinya terbukti adanya dampak parsial yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani, Supriatin dan Puspitawati (2023) bahwa tingginya motivasi berdampak pada tingginya kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Sebaliknya, rendahnya motivasi memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Ketentuan bahwa tabel atau gambar sebaiknya tidak terlalu besar, terlalu banyak, dan terlalu panjang.

Penelitian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja diuji dengan cara empiris mendapat nilai t hitung sebesar 2,409  $>$  dan t tabel 1,996, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,262 dan jumlah nilai sig 0,019  $< 0,05$ . Maka, t hitung terletak di daerah penolakan  $H_0$  dan berada di penerimaan  $H_3$ . Artinya, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa dan Mayasari (2022) ada dampak parsial secara signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Makna penelitian ini, menunjukkan kualitas pendidikan yang baik memberikan hasil kinerja karyawan yang juga baik di Pullman Bali Legian.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Secara empiris terbukti bahwa F hitung adalah 39,773, sedangkan nilai F tabel 2,74, persamaan regresi sebesar  $Y = 1,067 + 0,254X_1 + 0,514X_2 + 0,262X_3$ , dan nilai sig sebesar 0,000  $< 0,05$ . Maka, F

hitung terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan pada penerimaan  $H_4$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Purwani dan Istiyanto (2022) bahwa motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hal ini menunjukkan ada dampak yang simultan serta signifikan dari kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*.

## SIMPULAN

Bersumber pada analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Ada pengaruh positif signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,254, nilai t-hitung = 2,891 lebih besar daripada t-tabel = 1,996 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,005 yang memenuhi ketentuan signifikan  $<0,050$ . Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,514, nilai t-hitung = 3,820 lebih besar daripada t-tabel = 1,996 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikan  $<0,050$ . Artinya, semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan pada tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,262, nilai t-hitung = 2,409 lebih besar daripada t-tabel = 1,996 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,019 yang memenuhi ketentuan signifikan  $<0,050$ . Artinya, semakin baik tingkat pendidikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh signifikan pada kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian *Beach Hotel and Resorts*. Dilihat dari f-hitung = 39,773 dibanding dengan nilai f-tabel = 2,74. Adanya persamaan regresi  $Y = 1,067 + 0,254X_1 + 0,514X_2 + 0,262X_3$  dengan tingkat signifikan 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikan  $<0,050$ . Artinya, semakin baik kepemimpinan, motivasi, dan tingkat pendidikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2012. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3, Yogyakarta, BPFE UGM
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Modikonis: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 14(1).
- Purwani, T., & Istiyanto, B. 2022. Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 21(1).
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).