

The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Double Six Luxury Hotel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Double Six Luxury Hotel

Kadek Andi Wiranata¹, Gilbert Nainggolan^{2*}, I Nyoman Tingkes³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: gilbertnainggolan.gn@gmail.com

Article info

Keywords:

employee performance, leadership style, motivation

Abstract

Double six luxury hotel, as a company, will always try to improve the performance of its employees, because with good employee performance, company goals will be achieved. To improve employee performance can be done by improving leadership style and work motivation. This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance. This research was conducted in a double six luxury hotel with a sample of 67 respondents. Data analysis technique using regression analysis. From the results of the study it can be seen that leadership and motivation have a significant positive effect on employee performance, where t-count values are 2.884 and 2.981 \geq t-table 1.669 regression coefficient values 0.458 and 0.415 and significance 0.005 and 0.004. Simultaneously leadership and work motivation have a significant effect on employee performance, where the f-count value is 28.498 \geq f table, the regression equation is $y = 14.489 + 0.458 x_1 + 0.415$ and a significance of 0.000. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is or 68%. The advice that can be given by researchers is that leaders of double six luxury hotels are expected to always pay attention to their subordinates and be able to direct employees not to focus on results but how to carry out each process so that they can excel in order to improve employee performance in their respective fields.

Kata kunci:

gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, motivasi

Abstrak

Double Six Luxury Hotel, sebagai sebuah perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan meningkat, sebab jika kinerja yang baik, visi perusahaan akan dapat dicapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di double six luxury hotel dengan sampel sebanyak 67 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,884 dan 2,981 \geq t-tabel 1,669 nilai koefisien regresi 0,458 dan 0,415 dan signifikansi 0,005 dan 0,004. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai f-hitung 28,498 \geq f tabel, persamaan regresi sebesar $y = 14,489 + 0,458 x_1 + 0,415$ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas

terhadap kinerja karyawan adalah atau 68%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah pemimpin double six luxury hotel diharapkan selalu memberikan perhatian kepada bawahan dan mampu mengarahkan karyawan agar tidak berfokus pada hasil namun bagaimana melakukan setiap prosesnya agar dapat berprestasi guna meningkatkan kinerja karyawan di bidangnya masing-masing.

PENDAHULUAN

Double Six Luxury Hotel adalah termasuk hotel populer di Bali, memiliki fasilitas berupa bar pool di tepi pantai dan layanan yang memberikan pengalaman menyenangkan para tamu, baik domestik maupun mancanegara. Popularitas hotel ini, di dukung oleh kinerja karyawan yang secara umum dapat dikategorikan baik.

Tabel 1. Guest Comment pada Double Six Luxury Hotel

No	Guest	Comment
1	DA	Salah satu hotel terbaik di Seminyak, Bali. Terima kasih atas layanan staf Anda yang ramah dan luar biasa
2	Hendra G	Fasilitasnya lengkap, banyak spot foto, dan stafnya sangat ramah, next akan stay di sini lagi, terima kasih kepada Mbak Risma dan Pak Gede atas bantuannya selama menginap.
3	Tatalia Crusita S	Makanan saat sarapan enak banget, pemandangannya indah bahkan semua staf sangat ramah. Fantastis, akan segera berkunjung ke sini bersama keluarga besar saya!
4	Nick Tan	Hotel yang Indah untuk menikmati liburan bareng teman-teman dengan fasilitas yang lengkap serta staf yang ramah dan interior hotel yang sangat bagus memberikan kesan mewah pada hotel ini. Sangat puas !
5	Marisabila L	Disini fasilitasnya lengkap, tempatnya bersih <i>instagramable</i> banget dan stafnya ramah, pasti akan balik lagi ke sini. Terimakasih. Jayanti membantu selama <i>stay</i> .

Sumber dari : *Trip Advisor*

Double Six Luxury Hotel, sebagai sebuah perusahaan, akan selalu berusaha agar kinerja karyawan meningkat, sebab jika kinerja yang baik, visi perusahaan akan dapat dicapai. Oleh sebab itu, kinerja dari para karyawan perlu diberikan perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Bila kinerja karyawan menurun akan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan dan operasi perusahaan tidak berjalan dengan lancar.

Terkait dengan kinerja karyawan, Sejalan dengan Khoiri dan Oktavia (2019), Wiguna (35) sebagai Supervisor Bar di Double Six Luxury Hotel mengatakan bahwa: "Kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan." Lebih lanjut dijelaskan bahwa: "Kepemimpinan, berarti mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku karyawan agar bekerja lebih baik. Kami di samping memberikan briefing setiap hari kerja, *training* hal-hal *basic* kepada semua staf, pekerja harian setiap enam bulan sekali, juga mewajibkan karyawan harus menjalin komunikasi dengan baik kepada semua karyawan. Dan penjelasan lainnya dari Manajer Housekeeping Budiawan (42) mengatakan " Yang membuat kinerja karyawan dan motivasi kerja di Double Six Luxury Hotel ini berjalan dengan baik adalah dengan diberikanya tunjangan service kepada pekerja harian dan *reward* berupa *gala dinner* kepada karyawan serta diberikan tanggung jawab kepercayaan kepada pekerja harian ,suasana kerja yang nyaman dan memudahkan karyawan dalam *merequest* hari liburunya" Hal lainnya yang kami lakukan adalah dengan memberikan tunjangan-tunjangan berupa uang, seperti tunjangan hari raya yang membuat mereka

termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wiguna (35) dan Budiawan (42) menunjukkan bahwa ada indikasi penerapan Gaya Kepemimpinan di Double Six Luxury Hotel. Dan sesuai dengan temuan Rafferty (2017), yang mengatakan jika melalui gaya pemimpin bisa menyatukan semua karyawannya dan mengubah tujuan, sikap, dan keyakinan pribadi dari setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut teori Bass (2015: 316) adalah kondisi dari pengikut yang merasakan penghormatan, kekaguman, kepercayaan, dan kesetiaan kepada pimpinan. Berdasarkan pengamatan di lapangan, di samping ada indikasi penerapan gaya kepemimpinan, di sisi lain juga terdapat upaya-upaya peningkatan motivasi pekerjaan.

Motivasi kerja adalah sebuah kondisi dimana karyawan dapat memusatkan perhatian untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini dapat disajikan beberapa jenis tunjangan yang dapat diberikan oleh Double Six Luxury Hotel kepada karyawan dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan. Jenis-jenis motivasi yang Diberikan oleh Double Six Luxury Hotel yaitu motivasi finansial Gaji, Service dan tunjangan (jabatan,makan kesehatan,hari raya dan hari tua) serta non finansial (pelatihan, kenaikan jabatan dan penghargaan).

Tabel 2. Jenis-jenis Tunjangan yang Diberikan oleh Double Six Luxury Hotel

Motivasi	Jenis Tunjangan	Keterangan
Motivasi Finansial	Tunjangan Hari Raya	Yaitu satu kali gaji dimana diberikan dalam setahun dan diterima setelah dua belas bulan
	Tunjangan Jabatan	Tunjangan ini termasuk dalam komponen gaji yang bersifat menambahkan nominal gaji ,serta termasuk ke dalam penghitungan besaran pajak penghasilan
	Tunjangan Makan	Tunjangan ini didapatkan oleh karyawan saat sedang berkerja yaitu 1X makan yang disesuaikan dengan shif karyawan itu berkerja.
	Service	Yaitu upah yang diberikan kepada karyawan disaat perusahaan memperoleh keuntungan atau penjualan mencapai target atau lebih maka setiap karyawan akan diberikan bonus yang disesuaikan dengan jabatan dari masing – masing karyawannya.
	Gaji	Yaitu berupa upah yang didapatkan oleh karyawan disetiap bulannya dan akan dikirim melalui rekening bank dari masing – masing karyawannya
	Tunjangan Kesehatan	Yaitu tunjangan kesehatan bagi karyawan yang ingin berobat dengan menunjukkan kartu kesehatan (BPJS ketenagakerjaan).
	Tunjangan Hari Tua	Diberikan kepada karyawan tetap melalui BPJS ketenagakerjaan
Motivasi Non Finansial	Pelatihan	Diberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk pelatihan <i>basic training</i> setiap 6 bulan sekali
	Kenaikan Jabatan	Diberikan kepada karyawan atas pengabdian dan ketekunannya dalam melakukan pekerjaannya yang kompeten dalam bidangnya
	Penghargaan	Diberikan kepada karyawan dalam bentuk <i>best employee</i> (karyawan terbaik)

Dapat disimpulkan bahwa Double Six Luxury Hotel selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya, baik secara financial maupun non finansial. Sehingga perlu dilakukan penelitian kembali mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan di Double Six Luxury Hotel.

METODE

Data - data dikumpulkan kuesioner observasi dengan sampel yaitu karyawan Double Six Luxury Hotel sejumlah 67 karyawan, dengan metode *Purposive Sampling* (rumus *Slovin*). Hasil kuesioner diolah dengan SPSS versi 26 sesuai dengan jenis tes yang digunakan. Penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

		Jumlah	Presentase (%)
Genre	L	29	43,3
	P	38	56,7
Usia	17 – 25	57	85,1
	26 – 30	8	11,9
	31 – 40	2	3
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	24	35,8
	Diploma 1	10	14,9
	Diploma 2	6	9
	Diploma 3	3	4,5
	Diploma 4	1	1,5
	S1	23	34,3
Total		67	100

Dari tabel 2, karakteristik responden berdasarkan Genre yang lebih dominan adalah perempuan sebanyak 56,7%, laki – laki hanya 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hotel ini lebih memerlukan tenaga kerja perempuan. Pekerja perempuan dinilai memiliki tingkat kecerdasan yang lebih dan untuk menambah daya tarik para costumer yang ada di hotel. Selanjutnya, sebagian besar karyawan mayoritas diumur 17 – 25th (85,1%), dan yang terendah diumur 31-40th (3%), hal ini karena karyawan pada 17 - 25 tahun berada dalam usia produktif. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir lebih dominan karyawan lulusam SMA/K sebesar (35,8%) dan lulusam Sarjana sebesar (34,3%), hal ini karena karyawan dengan Double Six Luxury Hotel cenderung menerima lulusan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan dengan menerima lulusan D1, D2, D3, dan D4. Dikarenakan lebih banyak menerima lowongan pekerjaan yang lulusan SMA/SMK.

Analisis deskriptif

Tabel 4. Perhitungan mean setiap variabel

Indikator	Rata-rata
Y1.1 Tujuan	4,73
Y1.2 Standar	4,51
Y1.3 Umpan Balik	4,45
Y1.4 Alat dan Sarana	4,40
Y1.5 Kompetensi	4,42
Y1.6 Motif	4,55
Y1.7 Peluang	4,34

Kinerja	4,49
Y1.1 Tujuan	4,73
Y1.2 Standar	4,51
Y1.3 Umpan Balik	4,45
Gaya Kepemimpinan	4,44
X2.1 Kebutuhan Fisiologis	4,19
X2.2 Kebutuhan Rasa Aman	4,13
X2.3 Kebutuhan Sosial	4,48
X2.4 Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan	4,24
X2.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	4,13
Motivasi	4,42

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 3, skor mean dari kinerja adalah 4,49 yang berarti Double Six Luxury Hotel menilai kinerja secara umum sangat baik. Skor mean dari gaya kepemimpinan adalah 4,44 yang berarti Double Six Luxury Hotel menilai gaya kepemimpinan secara umum adalah sangat baik. Skor mean dari motivasi adalah 4,42 yang berarti Double Six Luxury Hotel menilai motivasi karyawan baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Alpha Cronbach
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,649	0,843
	Y1.2	0,767	
	Y1.3	0,718	
	Y1.4	0,633	
	Y1.5	0,750	
	Y1.6	0,792	
	Y1.7	0,711	
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,802	0,850
	X1.2	0,883	
	X1.3	0,820	
	X1.4	0,842	
Motivasi Kerja	X2.1	0,680	0,846
	X2.2	0,826	
	X2.3	0,757	
	X2.4	0,830	
	X2.5	0,836	

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		67	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^d	
Variabel	Tolerance	VIF	Sig.

X1	0.513	1.951	.186
X2	0.513	1.951	.871

Uji Multikolinearitas

Berlandaskan temuan pengujian memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel kedua variabel memperoleh tolerance > 0,10 dan inflation factor < 10. Jadi tak mengandung gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya semua data variabel mempunyai distribusi acak, dan tak ada pola tertentu di peta scae, yang berarti bahwa tidak ada heterogenitas pada model pengembalian.

Uji Normalitas

Menurut hasil pengujian Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.191 yang artinya data tersebar secara normal

Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 7. Hasil Analisis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R Berganda	R Square	b	t hitung	Sig.
Kinerja	Gaya Kepemimpinan	0,339	0,686	0,471	0,458	2,884	0,005
Karyawan	Motivasi Kerja	0,349			0,415	2,981	0,004
Konstanta		= 14,489					
Persamaan Regresi Y		= 14,489 + 0,458 X ₁ + 0,415 X ₂					
t _{tabel} (0,05 ; 63)		= 1,669					
F _{hitung}		= 28,498					
F _{tabel} (0,05 ; 2 ; 64)		= 3,14					
Sig.F		= 0,000					
Rsquare adjusted		= 0,455					
Rsquare		= 0,471					

Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu korelasi Gaya kepemimpinan pada kinerja dimana motivasi dianggap konstan. Sesuai temuan analisis diketahui koefisien korelasi parsial Gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja bernilai $r = 0,339$, artinya Gaya kepemimpinan berkorelasi positif dan sangat kuat secara parsial pada kinerja.
2. Guna mencari tahu korelasi Motivasi pada kinerja dimana gaya kepemimpinan dianggap konstan. Sesuai temuan analisis diketahui koefisien korelasi parsial Gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja bernilai $r = 0,349$, artinya Gaya kepemimpinan berkorelasi positif dan sangat kuat secara parsial pada kinerja.

Analisis Korelasi Berganda

Dilakukan analisis ini untuk secara bersamaan atau bersama-sama menentukan kekuatannya hubungan kedua variabel terhadap kinerja. Memperoleh hasil $R = 0,686$, secara bersamaan kedua variabel berpengaruh kepada kinerja.

Analisis Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi adalah 0,686 atau 687%. Hal tersebut menunjukkan secara simultan kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel, dan 32% merupakan faktor lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan $Y = 14,489 + 0,458 X_1 + 0,415 X_2$ dan memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Konstanta = 14,489 yang berarti kedua variabel masing – masing bernilai 0, dan kinerja bernilai 14,489.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,458$, artinya kinerja karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,458 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari gaya kepemimpinan dan diasumsikan motivasi tidak berubah.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,415$, artinya kinerja karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,280 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari motivasi dan diasumsikan gaya kepemimpinan tidak berubah.

Uji t dan Uji F

Berdasarkan t_{-test} terhadap kedua variabel terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari kedua variabel kepada kinerja karyawan dan nilai F hitungnya adalah $28,498 > F$ tabel adalah 3,14.

Pembahasan

Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dengan kinerja Karyawan

Pengujian variabel X_1 pada Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,884 > 1,669$ dan $0,005 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian, bahwa makin baiknya gaya kepemimpinan akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan, sebaliknya jika rendahnya gaya kepemimpinan maka akan membuat kinerja menurun.

Pengaruh dari motivasi dengan kinerja Karyawan

Pengujian variabel X_2 pada Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,981 > 1,669$ dan $0,004 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara motivasi kepada kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian, bahwa makin tingginya motivasi akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan, sebaliknya jika rendahnya motivasi maka akan membuat kinerja menurun.

Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja Karyawan

Pengujian kedua variabel yang dilakukan secara bersamaan kepada Kinerja Karyawan menunjukkan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai f_{hitung} dan nilai f_{tabel} dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $f < 0,05$, dimana $14,489 > 3,14$ dan $0,000 < 0,05$. Menurut temuan penelitian, bahwa makin tingginya dan baiknya gaya kepemimpinan serta motivasi akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan, sebaliknya jika rendahnya gaya kepemimpinan dan motivasi maka akan membuat kinerja menurun.

SIMPULAN

Didasarkan penganalisisan data pada pembahasan dalam disimpulkan yaitu:

1. Adanya pengaruh diantara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Double Six Luxury, secara positif dan signifikan. Yang dapat dilihat dari pengujian koefisien

- regresi b_1X_1 yang bernilai positif yaitu 0,458, t hitung sejumlah 2,884 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669 dan artinya jika meningkatkan gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga meningkat
2. Adanya pengaruh diantara motivasi secara langsung dengan kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel, secara parsial dan signifikan. Yang dapat dilihat dari pengujian koefisien regresi b_1X_2 yang bernilai positif yaitu 0,415, t hitung sebesar 2,981 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sejumlah 1,669 dan artinya jika meningkatkan motivasi kerja, kinerja karyawan juga meningkat.
 3. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel, secara bersama-sama dan signifikan. Yang dapat dilihat dari pengujian analisis regresi berganda, yakni pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,686, dengan persamaan regresi $14,489 + 0,458 X_1 + 0,415 X_2$, uji F hitung yaitu 28,498 dimana lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Double Six Luxury Hotel, semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (2015). Theory X and Y. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-1.
- Double Six Luxury Hotel (2022). Ulasan. Tripadvisor. https://www.tripadvisor.co.id/Hotel_Review-g469404-d6556373-Reviews-Double_Six_Luxury_Hotel_Seminyak-Seminyak_Kuta_District_Bali.html#REVIEWS. Diakses, 10 Juni 2022.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2017). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The leadership quarterly*, 15(3), 329-354.