

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort

I Kadek Yoga Putra Pratama^{1*}, R. Tri Priyono Budi Santoso²

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura Jl. Raya Padang Luwih Tegal Jaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia¹,

*Penulis korespondensi: 24311601015@undhirabali.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada pelayanan pelanggan yang berkualitas. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara motivasi yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Data dianalisis menggunakan regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, sementara motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif dan program motivasi yang tepat.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang terkenal ke mancanegara, dan peran pariwisata dalam perekonomian sudah tidak dapat diragukan lagi. Pariwisata di Bali merupakan salah satu sektor penyumbang devisa terbesar bagi negara Indonesia yang bisa menyebabkan itu adalah akomodasi yang dalamnya seperti Hotel, Restoran dan lain sebagainya. Hotel dan Restoran itu mampu bersaing dan lain sebagainya karena sumber daya manusia yang ada didalamnya yang mengelola Hotel atau Restoran tersebut. Karena kinerja yang baik dari pengelola atau sumber daya yang ada di dalamnya mampu menjadikan perusahaan tersebut berkembang dan berkelanjutan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. SDM di sebuah organisasi merupakan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sektor pariwisata di Bali sampai saat ini masih memiliki peranan penting bagi perekonomian masyarakat di Bali karena mayoritas masyarakat di Bali mengandalkan sektor pariwisata untuk pendapatan utama mereka.

Hotel merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk akomodasi serta menyediakan hidangan dan fasilitas lainnya dalam hotel untuk umum yang memenuhi syarat kenyamanan dan bertujuan komersil dalam jasa tersebut (SK Menteri

Perhubungan No. 241/11/1970). Banyaknya hotel di Bali membuat persaingan antar satu hotel dengan hotel yang lainnya sangat berat, hal ini memacu hotel agar tetap bertahan dan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Kemajuan suatu hotel dapat dilihat dari kepuasan tamu yang menginap di hotel tersebut. Untuk dapat memberikan kepuasan kepada tamu pihak hotel harus memiliki pelayanan yang baik. Dalam suatu sistem operasional hotel, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin (Sutrisno 2011). Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang produktif serta mempunyai keahlian dan pendidikan yang menunjang, sehingga perusahaan melakukan suatu tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Menurut Dubrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut (Robbins 2015) kepemimpinan adalah dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus-menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya (Steven, 2007). Karyawan yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Dessler, 2011). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. 3 Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada sebuah bagian Department di Hotel pasti terdapat seorang pemimpin. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, dengan kepemimpinan yang bagus dan dukungan yang baik juga maka suatu tujuan dalam organisasi/Department akan terwujud. Namun sebaliknya, dengan lemahnya kepemimpinan dan tidak didukung oleh organisasi, maka kinerja karyawan pun dapat menurun. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, seperti kepemimpinan

yang subjektif, tidak adil, dapat menimbulkan suatu kecemburuan sosial, dan terjadilah kubukubuan (grup).

Dengan kepemimpinan tersebut tentu akan mengurangi motivasi kerja pada karyawan yang merasa ketidakadilan dari pemimpin tersebut, bukan hanya motivasi, tetapi kinerja juga menurun, karena merasa apa yang dilakukannya tidak pernah dihargai. Seharusnya sebagai pemimpin itu harus adil dan tidak subjektif, karena pada dasarnya pemimpin itu mengajak, mengarahkan, mengubah tingkah laku suatu individu menjadi lebih baik, dan menjadi cerminan bagi suatu Department. Namun apabila gaya kepemimpinan seperti di atas, tidak ada motivasi dan menurunkan kinerja bagi individu yang diperlakukan tidak adil. Karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri, terhadap apa yang dia dapatkan, seseorang yang merasa dirinya diperlakukan secara tidak adil atau tidak sesuai, maka motivasi orang tersebut akan berkurang.

Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort merupakan boutique hotel berbintang 4 (empat) yang memiliki fasilitas cukup lengkap yang menyediakan akomodasi ruang meeting, fitness, spa, pool, Restoran, dsb. Demi menunjang kelancaran acara, maka setiap Department dituntut untuk memberikan pelayanan terbaiknya, setiap karyawan juga diharuskan mengetahui segala informasi didalam Hotel. Karena tamu merupakan suatu yang penting bagi perusahaan atau hotel.

Sebagai karyawan hotel kita juga harus memberikan loyalitas kerja terhadap tamu dan hotel, memiliki attitude yang baik, memiliki knowledge minimal tentang ruang lingkup Hotel. Dengan sikap atau attitude yang baik tentu akan membuat tamu merasa nyaman dan merasa dihargai. Namun dengan attitude yang kurang baik dapat menyinggung perasaan tamu dan dapat menimbulkan komplek. Apabila sudah seperti ini maka orang yang pertama bertanggung jawab adalah pemimpin atau atasannya, mungkin ada sesuatu yang memicu timbulnya sikap karyawan tersebut. Terdapat kemungkinan adalah kepemimpinan dalam department tersebut tidak memotivasi dirinya untuk memberikan kinerja yang baik.

Seperti yang terjadi saat ini sistem kepemimpinan pada hotel bali niksoma salah satunya yaitu, tidak selalu melakukan briefing dan terkadang miss komunikasi terhadap karyawan yang mengakibatkan informasi yang didapatkan oleh karyawan hotel menjadi kurang dan tidak efisien, oleh karena itu motivasi dan kinerja karyawan menjadi berkurang karena merasa pemimpinnya kurang memberikan motivasi yang kurang baik. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang mengambil objek penelitian pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Tujuan dari penelitian ini yaitu yang pertama untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Dan ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort yaitu 82 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan dokumentasi dan kuesioner. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif yang dalam hal ini data kuantitatif yang dipergunakan adalah hasil dari kuesioner yang diisi oleh karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Sumber data dari penelitian ini yaitu dari data primer dan sekunder. Sumber data primer dari penelitian ini yaitu hasil dari kuesioner yang disebarakan karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa profil Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistic dengan uji korelasi berganda, regresi linier berganda, determinasi dan uji hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:52) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	No Butir	P-value	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika P-value < 0,05, dapat dilihat dari 6 butir nilai P value 0,000 < 0,05 sehingga setiap butir pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	No Butir	P-value	Keterangan
Motivasi	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid

3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika P-value < 0,05, dapat dilihat dari 5 butir nilai p value 0,000 < 0,05 sehingga setiap butir pada variabel motivasi dinyatakan valid. Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika P-value < 0,05, dapat dilihat dari 6 butir nilai P value 0,000 < 0,05 sehingga setiap butir pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kineja Karyawan

Variabel	No Butir	P-value	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dalam uji ini syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika P-value < 0,05, dapat dilihat dari 6 butir nilai P value 0,000 < 0,05 sehingga setiap butir pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) disebutkan bahwa Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60 Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,794	0,60	Reliabel
Motivasi	0,804	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,778	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,794, nilai alpha cronbach untuk variabel motivasi sebesar 0,804 lebih besar dari 0,60 dan alpha cronbach untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,778.

Karena semua nilai alpha cronbach lebih dari 0,60 maka dapat dinyatakan seluruh instrument reliable.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variable independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2009:191).

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	Model Summary							
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.828 ^a	.685 ²	1.905	.685	86.069	2	79	.000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah 2021

Hasil Uji Korelasi Berganda Dari tabel 4.8 diperoleh hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,828. Angka ini termasuk ke dalam interval 0,80- 1,00 yang berarti memiliki nilai korelasi yang sangat kuat. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama - sama terhadap variabel kinerja karyawan sangat kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas Dapat dilihat bahwa untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), variabel Motivasi memiliki nilai signifikan 0,028 kurang dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Sehingga diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 4,497 + 0,585X1 + 0,271X2 + 1,678$.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.497	1.678			2.681	.009
Kepemimpinan (X1)	.585	.113	.599		5.173	.000
Motivasi (X2)	.271	.121	.259		2.233	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2021

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Sedangkan menurut Andi Supangat (2008:350) "Koefisien Determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y". Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685 ²	.677	1.905

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)

Sumber: Data diolah 2021

Dapat terlihat dari R Square sebesar 0,685. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 0,685 yang berarti besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $0,685 \times 100\% = 68,5\%$, sedangkan sebesar 31,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

No	Variabel	t hitung	Signifikan
1	Kepemimpinan	5,173	0,000
2	Motivasi	2,233	0,028

Sumber: Data diolah 2021

Hasil uji t pada variable kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 5,173 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variable kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t pada variable motivasi mempunyai nilai t hitung 2,734 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil uji Signifikansi Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.754	2	312.377	86.069	.000 ^b

Residual	286.721	79	3.629
Total	911.476	81	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji F diperoleh nilai F hitung 86,069 yang berarti kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini berarti apabila Kepemimpinan semakin baik maka mengakibatkan kinerja karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort semakin tinggi pula. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis model regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 4,497 + 0,585X_1 + 0,271X_2 + 1,678$. Hal ini menunjukkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,585 menyatakan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort sebesar 0,585 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Kepemimpinan berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini berarti apabila Motivasi semakin baik maka mengakibatkan kinerja karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort semakin tinggi pula. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis model regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 4,497 + 0,585X_1 + 0,271X_2 + 1,678$. Hal ini menunjukkan koefisien regresi X_2 sebesar 0,271 menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort sebesar 0,271 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,028 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Motivasi berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

3. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis regresi linier berganda didapat hasil bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,828 termasuk kedalam interval 0,80 - 1,000 yaitu sangat kuat. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan sangat kuat. Dimana persamaan yang didapat adalah $Y = 4,497 + 0,585X_1 + 0,271X_2 + 1,678$. Nilai koefisien regresi X_1 (Kepemimpinan) = 0,585 adalah sangat nyata dengan t hitung = 5,173 sig. = $0,000 < 0,05$ (sangat signifikan). Koefisien regresi X_2 (Motivasi) = 0,271 adalah sangat nyata dengan t hitung = 2,233 sig. = $0,028 < 0,05$ (sangat signifikan). Pada lampiran terdapat tabel Anova, yang menyatakan F hitung = 86,069

dengan sig. 0,000 dinyatakan sangat signifikan sehingga linieritas persamaan regresi linier berganda dapat diterima. Koefisien determinasi dari kepemimpinan dan motivasi sebesar 68,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, yaitu semakin baik kepemimpinan yang tercipta, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Selain itu, motivasi juga berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Semakin baik motivasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan sangat kuat.

5. Daftar Rujukan

- Andi, Supangat. (2008). Statistik Dalam Kajian Deskriptif dan Parametrik. Jakarta: Kencana Prenada.
- Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. 9. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Asriani. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di The Kayon Resort. Skripsi. Jurusan Manajemen Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional, Denpasar.
- Bahrum. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. Skripsi. Universitas Batam.
- Basri. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang. Skripsi. Universitas Palembang.
- Chandra. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ciputra Jakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta.
- Cong, Nguyen Nhat, Dung Nguyen Van. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). International Journal of Business and Social Science.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dewi, N. K. T., & Darmita, M. Y. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AYUNG RESORT UBUD BALI (Studi Pada Ayung Resort Ubud, Bali). Journal Research of Management (JARMA), 1(2), 106- 118.

- Dubrin, A.J. (2005). *Leadership*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (2016).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada, Media Group.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro (2013).