

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL JS LUWANSA JAKARTA

Maulana Hasanudin
STIE Pariwisata Internasional

Salman Paludi
STIE Pariwisata Internasional

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine the Motivation and Leadership on Employee Performance at JS Luwansa Hotel Jakarta. This research was conducted by survey method for 1 month at JS Luwansa Hotel Jakarta

Design/methodology/approach- There are 2 independent variables namely Motivation and Leadership and the dependent variable is Employee Performance. Analytical methods used are multiple linear regression, partial test with test, correlation coefficient and coefficient of determination.

Findings- Results of research by analyzing using SPSS 20 found that Motivation and Leadership have significant effect on performance both simultaneously and partially. Where the ability of variables Motivation and Work Environment simultaneously explain the performance is equal to 16,81%. The remaining 83,19% is explained by other variables which not mentioned in this research model.

Originality – At this premise, this is useful for management to maintain motivation aspects and work environment, too.

Keywords: *Motivation, Leadership, Employee, Performance, Hotel*

Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting di dalam suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia menjadi unsur yang mempengaruhi pencapaian yang telah ditetapkan serta menjadi aset berharga. Demi mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan perlu adanya perencanaan yang matang salah satunya pencapaian target dari para karyawannya. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga target yang telah ditentukan bersama dapat terpenuhi secara maksimal.

Dalam pengelolaannya motivasi menjadi salah satu unsur yang melekat yang mempengaruhi seorang karyawan dapat bekerja dengan baik. Tidak dapat dipungkiri sebagian besar orang bekerja untuk mendapatkan uang demi memenuhi tuntutan kebutuhan. Sangat sedikit orang

yang bekerja sekadar untuk mengisi waktu luang atau sekadar menjalankan hobi. Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sederhana namun dapat pula menjadi masalah yang sangat kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Melalui motivasi tersebut prestasi yang dihasilkan karyawan akan terlihat berbeda satu sama lainnya. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Namun sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah atau kurang baik maka hasilnya bisa saja merugikan perusahaan.

Motivasi juga dapat ditingkatkan oleh manajemen dengan memberi perhatian kepada para karyawannya mengenai hal apa saja yang dibutuhkan untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun hal

tersebut bukan hal sederhana yang dapat dilakukan dengan cepat. Ada beragam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, semakin banyak faktor kerja yang memenuhi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula semangat dari para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pelaksanaan peningkatan motivasi tersebut tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Masing – masing pemimpin memiliki caranya sendiri untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya, tergantung dari cara kepemimpinan apa yang ia pakai. Keberadaan seorang pemimpin yang baik dalam memberi motivasi dapat memberikan hasil yang baik pula dari para karyawannya. Timbal balik tersebut dapat terjadi karena motivasi yang diberikan akan meningkatkan semangat para karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Selain memberikan motivasi para pemimpin juga perlu memberikan penilaian kinerja kepada setiap karyawannya agar mereka mengetahui apa yang menjadi kelemahan dan kekurangan yang mempengaruhi kinerja terkait. Koordinasi yang baik dari para pemimpin tentunya akan sangat berpengaruh kepada hasil kinerja yang dilakukannya para karyawannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja tersebut menjadi modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya dinilai sebagai sebagai suatu keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan perlu mendapat perhatian, sebab menurunnya kinerja para karyawan akan mempengaruhi pencapaian yang telah ditetapkan perusahaan.

JS Luwansa Hotel and Convention Center Jakarta merupakan hotel berbintang empat yang berada di kawasan segitiga emas Kuningan. Dalam perencanaannya JS Luwansa Hotel and Convention Center berkomitmen agar kinerja para karyawannya terkelola secara optimal

melalui pemberian motivasi dari manajemen maupun dari pemimpin tiap masing – masing departemen. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen

Menurut Hasibuan[1] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi–fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran MSDM menurut Arifin dan Fauzi[2] adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang meliputi hal – hal berikut ini,

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Melakukan rekrutmen karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemutusan hubungan kerja.
4. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Senantiasa memantau perkembangan undang – undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji / upah atau kompensasi terhadap pegawai.
7. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan.
9. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge[3] motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Usaha untuk menggerakkan bawahan agar produktivitas kerja lebih meningkat melalui konsep motivasi, perlu mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari perusahaan. Karena secara teoritis ada hubungan ketergantungan antara motivasi dan sikap karyawan.

Menurut Mulyadi[4] motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri sebagai berikut :

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri;
 - b. Harga diri dan prestasi;
 - c. Harapan; adanya harapan – harapan akan masa depan.
 - d. Kebutuhan;
 - e. Kepuasan kerja;
2. Faktor Eksternal;
 - a. Jenis dan sifat pekerjaan;
 - b. Kelompok kerja dimana individu bergabung;
 - c. Sistem imbalan yang diterima;

Kepemimpinan

Menurut Rivai[5] kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge[3] kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan hak – hak formal tertentu kepada para manajernya, bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. Kita menemukan bahwa kepemimpinan nonformal yaitu, kemampuan untuk memengaruhi orang lain muncul dari

luar struktur formal suatu organisasi sering kali sama pentingnya dengan atau malah lebih penting daripada pengaruh formal. Dengan perkataan lain, pemimpin bisa muncul dari dalam suatu kelompok dan diangkat serta penunjukan yang sifatnya formal.

Indikator Kepemimpinan

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut, karena kelak Allah akan meminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya itu. Selanjutnya jika pemimpin dilihat dari sisi bahasa Inggris menjadi "*LEADER*" yang mempunyai tugas untuk *me-LEAD* anggota di sekitarnya. Sedangkan makna *LEAD* menurut Rivai[5] adalah :

1. *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan – rekannya dan mewariskan *tacit knowledge* pada rekan – rekannya.
3. *Advice*, memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada.
4. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Kepemimpinan Situasional

Hersey dan Blanchard dalam Tyson dan Jackson[6] berusaha menyatukan bersama pemikiran teoritis – teoritis utama untuk menjadi teori kepemimpinan situasional berdasarkan perilaku. Mereka menambahkan empat tipologi pengikut terhadap empat gaya kepemimpinan. Dengan menentukan situasi pengikut, muncul gaya kepemimpinan yang paling tepat, yaitu :

(S1) **Directing** : Perilaku pemimpin dengan pengarahan yang tinggi / dukungan rendah. Pemimpin mengatakan kepada pengikut

apa, bagaimana, kapan, dan dimana melakukan berbagai tugas. Pengambilan keputusan sepenuhnya diprakarsai oleh manajer. Komunikasi sebagian besar berlangsung satu arah.

(S2) **Coaching** : Perilaku yang pengarahannya tinggi / dukungan tinggi. Pemimpin masih memberikan banyak pengarahan tetapi juga berusaha mendengar perasaan – perasaan pengikut mengenai keputusan, juga ide – ide dan saran dari mereka. Kontrol terhadap pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

(S3) **Supporting** : Perilaku pemimpin yang tinggi dukungan / rendah pengarahan. Kontrol terhadap pengambilan keputusan sehari – hari dan pemecahan masalah berpindah dari pemimpin kepada pengikut. Pemimpin memberikan penghargaan dan aktif mendengar serta memfasilitasi pemecahan masalah.

(S4) **Delegating** : Perilaku pemimpin dengan dukungan rendah / pengarahan rendah. Pemimpin mendiskusikan masalah – masalah dengan bawahan sampai dicapai kesepakatan bersama. Proses pengambilan keputusan didelegasikan sepenuhnya kepada pengikut.

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard [7] adalah didasarkan pada saling berhubungan diantara hal – hal berikut ini :

- a. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Model kepemimpinan ini juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan yang mendefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berprestasi, kemauan untuk bertanggung jawab, kemampuan yang berhubungan dengan tugas, ketrampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari

pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Rivai[5] dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi, pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu: Pengaruh, Kekuasaan / *power*, Wewenang, Pengikut.

Kinerja

Organisasi dibentuk agar berjalan, berkembang, member hasil nyata, dan tetap bertahan untuk terus menjangkau kegiatannya. Tentulah ini semua dibantu oleh individu – individu di dalam organisasi tersebut. Dan setiap individu yang berperan, harus memberi sumbangsih kinerja terhadap organisasi. Kinerja berbicara mengenai apa yang bias dikerjakan dan apa yang bisa dihasilkan individu untuk organisai[8]. Menurut Wibowo[9] kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo[9] terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara tujuan inkator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Sugianto.[10]
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru Yogyakarta
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru Yogyakarta
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Penulis	Elina, Maria[11]
	Judul	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung.
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung.
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Pengaruh variabel motivasi lebih besar dibanding variabel kepemimpinan terhadap perubahan pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Sumber : Jurnal

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan skala Likert, menurut Sanusi[12] skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon berkaitan indicator – indicator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana menggunakan lima titik, sebagai berikut :

Tabel 2 Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Nentral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	74	74%
Wanita	26	26%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 74 responden dengan presentase 74% sedangkan responden terkecil adalah wanita yaitu 26 responden dengan presentase 26%. Jadi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jenis

kelamin pria yang paling banyak bekerja karena pada dasarnya pria dituntut untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan personal dan keluarganya. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan lama mereka bekerja di Hotel JS Luwansa Jakarta yang terlihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	30	30%
1 - 2 tahun	42	42%
>2 tahun	28	28%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat diketahui hasil pengelompokan berdasarkan lama bekerja terbanyak yaitu responden yang sudah bekerja selama 1-2 tahun dengan jumlah 42 responden dengan presentase 42% .Dari deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa Jakarta sudah bekerja selama 1-2 tahun dikarenakan adanya *turn over* yang rendah dan hotel yang baru berjalan selama 4 tahun. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan pekerjaan yang terlihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Sekolah Menengah Kejuruan atau Sederajat	56	56%
Diploma	23	23%
S1	21	21%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui dari jumlah responden terbanyak menurut kategori pendidikan terakhir yaitu yang memiliki pendidikan terakhir di sekolah menengah kejuruan atau sederajat sebanyak 56 responden dengan persentase 56%, sebaliknya jumlah responden terkecil

adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 responden dengan persentase 21%. Deskripsi dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di

Hotel JS Luwansa memiliki pendidikan terakhir di sekolah kejuruan atau sederajat dikarenakan mereka telah memiliki cukup pengalaman kerja di hotel lain sebelum mereka bekerja di hotel JS Luwansa.

Tabel 6 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel motivasi (X₁)

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan bekerja di Hotel JS Luwansa saya merasa kebutuhan dasar yang wajar sudah dapat terpenuhi	12	12	66	66	16	16	5	5	1	1
2	Saya merasa kebutuhan dasar seperti mendapatkan makan secara wajar sudah terpenuhi	31	31	51	51	13	13	5	5	0	0
3	Saya merasa aman bekerja di Hotel JS Luwansa	3	3	51	51	38	38	8	8	0	0
4	Saya merasa nyaman bekerja di Hotel JS Luwansa karena lingkungan sosial yang bersahabat	4	4	49	49	37	37	7	7	3	3
5	Saya dapat dengan mudah menjalin hubungan akrab dengan sesama karyawan	12	12	56	56	25	25	5	5	2	2
6	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di Hotel JS Luwansa diakui oleh atasan	2	2	51	51	36	36	7	7	4	4
7	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya agar lebih maju	16	16	59	59	19	19	6	6	0	0
8	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	2	2	61	61	37	37	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pernyataan nomor 1 tentang sudah terpenuhinya kebutuhan dasar yang wajar dengan bekerja di hotel JS Luwansa Jakarta sebanyak 12% mengatakan sangat setuju dan 66% mengatakan setuju yang jika digabungkan maka sebanyak 78% karyawan berpendapat positif. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa sudah mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan ketentuan upah minimum dari pemerintah sehingga kebutuhan untuk menunjang kebutuhan dasar sudah terpenuhi. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Mulyadi[4] yaitu manusia dimotivasi oleh kebutuhan

untuk menjadikan dirinya sendiri berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Pernyataan tentang kebutuhan dasar seperti mendapatkan makan secara wajar sebanyak 82% karyawan karyawan berpendapat positif. Hal ini menunjukkan kebutuhan dasar untuk para karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa Jakarta pada tiap shift sudah terpenuhi dengan disediakannya makanan untuk para karyawan di saat jam istirahat. Makanan yang disediakan memenuhi standar yang ditetapkan selain untuk menjaga kesehatan para karyawan tentu juga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Menurut Mulyadi[4] dorongan

fisiologis yang bersumber pada kebutuhan organis yang mencakup antara lain lapar, haus, pernapasan, seks, kegiatan, dan istirahat. Untuk menjamin kelangsungan hidup organis diperlukan pemenuhan kebutuhan – kebutuhan tersebut sehingga mencapai keadaan fisik yang berimbang.

Sebanyak 54% karyawan berpendapat positif tentang keamanan bekerja di Hotel JS Luwansa Jakarta. Hal ini sama dengan teori motivasi kebutuhan Maslow dalam Robbins dan Judge[3] yaitu keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Sistem keamanan yang diterapkan Hotel JS Luwansa Jakarta termasuk ketat yaitu dapat dilihat dengan pengecekan terhadap siapapun yang akan memasuki ke area hotel dan penempatan kamera CCTV di setiap sudut Hotel yang dapat memantau keadaan sekitar yang dijaga oleh *security guard*.

Berdasarkan pernyataan nomor 4 yaitu nyaman bekerja di Hotel JS Luwansa karena lingkungan yang bersahabat sebanyak 53% karyawan berpendapat positif yang berarti lingkungan kerja di Hotel JS Luwansa Jakarta dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mulyadi[4] setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya. Pelatihan yang diterapkan tiap departemen yang menekankan kepada sikap sopan dan saling menghargai sangat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan karena jika karyawan merasa nyaman tentu hasil pekerjaan yang dihasilkan akan optimal.

Sebanyak 68% karyawan berpendapat positif pada pernyataan nomor 5 yaitu mereka dapat dengan mudah menjalin hubungan akrab dengan sesama karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa Jakarta. Menurut Mulyadi[4] kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok atau

organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai – nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial. Dalam persentase tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan dapat menerima hal – hal baru seperti rekan kerja yang baru bergabung atau baru bekerja, mereka dapat dengan mudah berbaur satu sama lain. Hubungan ini dapat mencegah tingkat *turn over* yang tinggi.

Pernyataan tentang karyawan akan merasa senang bila pengabdian mereka diakui oleh atasan sebanyak 53% karyawan berpendapat positif. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Mulyadi[4] yaitu imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.. Penghargaan atau imbalan yang diberikan manajemen Hotel JS Luwansa berupa sertifikat best employee dan sejumlah uang yang diharapkan akan memotivasi karyawan lainnya agar dapat terus meningkatkan kinerjanya.

Sebanyak 75% karyawan berpendapat positif pada pernyataan perusahaan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya agar lebih maju. Hal ini menunjukkan bahwa di setiap karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Sebagai contoh yaitu peningkatan level karyawan ke level yang lebih tinggi atas rekomendasi dari para atasannya. Menurut Mulyadi[4] harga diri dan prestasi mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang

mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, sebanyak 63% karyawan berpendapat positif pada pernyataan tersebut. Menurut

Mulyadi[4] kepuasan kerja merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki target agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 7 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel kepemimpinan (X₂)

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin membangkitkan loyalitas karyawan dengan memberikan penghargaan	14	14	47	47	30	30	9	9	0	0
2	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan para karyawannya	4	4	67	67	28	28	1	1	0	0
3	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan dan bagaimana melakukannya	19	19	52	52	29	29	0	0	0	0
4	Pimpinan menunjukkan hal – hal yang dapat menarik minat kerja karyawan	10	10	65	65	25	25	0	0	0	0
5	Pimpinan selalu memberikan nasehat tentang kinerja para karyawannya	4	4	55	55	40	40	1	1	0	0
6	Pimpinan memberikan saran atau solusi pada setiap konflik yang terjadi	3	3	60	60	33	33	4	4	0	0
7	Pimpinan selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditentukan	0	0	22	22	64	64	14	14	0	0
8	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diberikan	10	10	59	59	28	28	3	3	0	0
9	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan	5	5	55	55	33	33	7	7	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data tabel 7 pada pernyataan nomor 1 yaitu pemimpin membangkitkan loyalitas karyawan dengan memberikan penghargaan, sebanyak 14% karyawan memilih sangat setuju dan 47% karyawan memilih setuju yang berarti sebanyak 61% karyawan berpendapat positif. Menurut Rivai[5] seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan. Dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang memberikan penghargaan atau apresiasi

kepada bawasanya berpengaruh signifikan pada tingkat loyalitas bawasanya.

Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan para karyawannya, sebanyak 71% karyawan berpendapat positif pada pernyataan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan selalu menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut Siagian[13] tidak ada organisasi yang akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak

di luar organisasi yang bersangkutan sendiri.

Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan dan bagaimana melakukannya, pada pernyataan tersebut sebanyak 71% karyawan berpendapat positif. Menurut Mulyadi[4] kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarah terhadap usaha – usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa arahan yang jelas dari atasan kepada karyawan atau bawahan berpengaruh signifikan terhadap hasil yang dikerjakan.

Berdasarkan pernyataan nomor 4 yaitu pimpinan menunjukan hal – hal yang dapat menarik minat kerja karyawan, sebanyak 75% karyawan berpendapat positif. Menurut Goestch dan Davis dalam Rivai[5] kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Dapat diketahui bahwa pimpinan memotivasi para karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya hal – hal yang dapat menarik minat kerja karyawan dan cara ini berpengaruh signifikan.

Pimpinan selalu memberikan nasehat tentang kinerja para karyawannya. Berdasarkan pernyataan nomor 5 tersebut sebanyak 59% karyawan berpendapat positif. Menurut Rivai[5] seorang pemimpin memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada. Seorang pemimpin menasehati tentang kinerja atau dapat dikatakan juga evaluasi kinerja karyawan, hal ini dapat memberi dampak positif untuk kinerja para karyawan di waktu yang akan datang.

Sebanyak 63% karyawan berpendapat positif pada pernyataan

pimpinan memberikan saran atau solusi pada setiap konflik yang terjadi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hersey dan Blanchard dalam Tyson dan Jackson[6] pemimpin mendiskusikan masalah – masalah dengan bawahan sampai dicapai kesepakatan bersama. Proses pengambilan keputusan didelegasikan sepenuhnya kepada pengikut. Dapat disimpulkan bahwa solusi yang diberikan oleh pimpinan untuk konflik yang sedang terjadi sangat berpengaruh signifikan.

Pimpinan selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditentukan. Berdasarkan pernyataan nomor 7 tersebut sebanyak 64% karyawan memilih cukup. Keterlambatan bisa saja menimpa siapapun termasuk seorang pimpinan dan hal tersebut dapat disebabkan oleh hal teknis maupun non teknis.

Berdasarkan pernyataan nomor 8 yaitu pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diberikan, sebanyak 69% karyawan berpendapat positif. Dalam hal ini berarti pimpinan sudah menjalankan tugasnya dengan baik dengan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang dilakukan agar hasil yang didapat maksimal.

Sebanyak 60 % karyawan berpendapat positif pada pernyataan nomor 9 yaitu pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan. Dapat diketahui bahwa pimpinan selalu melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang dikerjakan para karyawannya agar setiap prosesnya tetap pada prosedur yang benar. Menurut Wibowo[9] umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

Tabel 8 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu melakukan proses kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan	12	12	62	62	20	20	6	6	0	0
2	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab agar mendapatkan hasil yang maksimal	9	9	68	68	21	21	2	2	0	0
3	Saya berusaha agar mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	18	18	66	66	15	15	1	1	0	0
4	Saya berusaha agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai tepat waktu	19	19	65	65	15	15	1	1	0	0
5	Pengetahuan akan pekerjaan membantu saya untuk dapat menyelesaikan tugas lebih cepat	13	13	59	59	28	28	0	0	0	0
6	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	2	2	17	17	35	35	40	40	6	6
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya	2	2	59	59	36	36	3	3	0	0
8	Saya selalu memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan perusahaan	2	2	68	68	29	29	1	1	0	0
9	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja	1	1	15	15	35	35	40	40	9	9
10	Hasil kerja saya memuaskan dan sesuai dengan standar mutu perusahaan	4	4	61	61	31	31	3	3	0	0
11	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	13	13	46	46	33	33	8	8	0	0
12	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan yang mengawasi	10	10	66	66	23	23	1	1	0	0
13	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya	8	8	64	64	23	23	5	5	0	0
14	Saya dapat menggunakan peralatan pendukung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	16	16	64	64	20	20	0	0	0	0
15	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	18	18	59	59	19	19	4	4	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pernyataan nomor 1 yaitu karyawan selalu melakukan proses kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 74%

karyawan berpendapat positif. Menurut Wibowo[9] standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat

diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Maka dapat dikatakan bahwa para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan hasil sesuai dengan ketentuan standar perusahaan.

Sebanyak 77% karyawan berpendapat positif pada pernyataan karyawan selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab agar mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut hasil tersebut dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab dari para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya cukup tinggi.

Karyawan berusaha agar mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pernyataan nomor 3 tersebut sebanyak 84% karyawan berpendapat positif yang berarti target yang ditetapkan oleh perusahaan mampu diselesaikan oleh para karyawan dengan baik. Menurut Wirawan[14] tujuan harus dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Sebanyak 84% karyawan berpendapat positif pada pernyataan nomor 4 yaitu saya berusaha agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai tepat waktu. Dalam pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Wirawan[14] hasil pencapaian tujuan harus tepat dan dalam dalam kurun waktu yang telah ditentukan

Berdasarkan pernyataan nomor 5 yaitu pengetahuan akan pekerjaan membantu saya untuk dapat menyelesaikan tugas lebih cepat, 72% karyawan berpendapat positif. Sesuai dengan pernyataan menurut Wibowo[9] yaitu kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan sangat berpengaruh kepada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada pernyataan tersebut sebanyak 40% karyawan memilih tidak

setuju. Setiap orang pasti pernah melakukan kesalahan, begitu pula bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah pasti pernah melakukan kesalahan dalam proses kerjanya.

Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya, sebanyak 61% karyawan berpendapat positif pada pernyataan tersebut. Dalam pernyataan karyawan tersebut dapat diambil keputusan bahwa tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup tinggi dan efektif.

Sebanyak 70% karyawan berpendapat positif pada pernyataan Karyawan selalu memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan perusahaan. Menurut Wibowo[9] umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa selalu memberikan gagasan atau pendapat demi kemajuan bersama.

Berdasarkan pernyataan nomor 9 yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja, sebanyak 40% karyawan memilih tidak setuju. Dalam hal ketepatan waktu kehadiran untuk masuk kerja kerap terjadi hal – hal yang tidak terduga yang menghambat waktu atau menjadi keterlambatan yang dapat disebabkan oleh hal teknis maupun non teknis.

Hasil kerja karyawan memuaskan dan sesuai dengan standar mutu perusahaan. Pada pernyataan tersebut sebanyak 65% karyawan berpendapat positif. Karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa merasa pekerjaan yang mereka lakukan membuahkan hasil yang bagus dan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Wibowo[9] orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan. Berdasarkan pernyataan nomor 11 tersebut sebanyak 59% karyawan berpendapat positif. Karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa selalu mengutamakan kerja sama tim agar pekerjaan yang dilakukan memiliki hasil yang maksimal.

Sebanyak 76% karyawan berpendapat positif pada pernyataan saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan yang mengawasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa tetap melakukan pekerjaannya sesuai standar tanpa perlu pengawasan.

Berdasarkan pernyataan nomor 13 yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya, sebanyak 72% karyawan berpendapat positif. Menurut Wiarawan[14] tujuan harus dapat dicapai oleh pegawai, tetapi untuk mencapainya harus menimbulkan tantangan bagi pegawai. Waktu luang yang tersisa setelah menyelesaikan pekerjaan tetap dimanfaatkan oleh para karyawan Hotel JS Luwansa untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya.

Dalam pernyataan karyawan dapat menggunakan peralatan pendukung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sebanyak 71% karyawan berpendapat positif. Menurut Wibowo[9] alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Peralatan yang disediakan manajemen Hotel JS Luwansa dapat digunakan oleh para karyawan dengan efektif.

Sebanyak 77% karyawan berpendapat positif pada pernyataan karyawan selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh. Hal ini berarti karyawan yang bekerja di Hotel JS Luwansa mempunyai jiwa besar atas kritik atau pendapat tentang

hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Duha[8] keterbukaan berfungsi untuk menciptakan suasana keakraban didalam suatu organisasi. Hal ini tercipta ketika antar individu saling “membuka diri” kepada pihak lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 5.9 dibawah adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.359
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.048
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.684
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738

a. Test distribution is Normal.

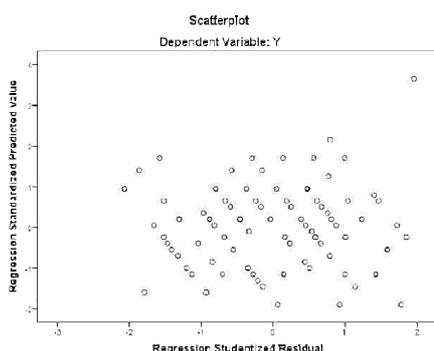
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20 for windows

Dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata = 5% = 0,05, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah 0,738 > 0,05, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *Scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Sumber: SPSS 20 for windows

Gambar 1 : Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri

atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	1.000	1.000
Kepemimpinan	1.000	1.000

Sumber: SPSS 20 for windows

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *Linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 11 Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Linearity	2497,473	1	2497,473	50,337	,000
Kepemimpinan	Linearity	2742,298	1	2742,298	56,701	,000

Sumber: SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi α_1 pada *linearity* sebesar 0,002 dan nilai

signifikansi α_2 pada *linearity* sebesar 0,004. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan kepemimpinan terdapat

hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen

mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12 Model regresi linier berganda coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.628	9.015		1.740	.085
Motivasi	.797	.256	.289	3.116	.002
Kepemimpinan	.479	.155	.287	3.095	.003

a. Dependent Variable: y
 Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: Kinerja karyawan = 15,682 + 0,797 Motivasi + 0,479 Kepemimpinan

1. Nilai konstanta = 15,682 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 15,682 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Koefisien Motivasi sebesar 0,797 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,797 kali.
3. Koefisien Kepemimpinan sebesar 0,479 memberikan arti bahwa terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,479 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa Jakarta.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 13 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.559	2	55.780	9.820	.000 ^b
Residual	551.001	97	5.680		
Total	662.560	99			

a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x2, x1
 Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi dan variabel kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel JS Luwansa Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elima (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 14 Uji Parsial dengan Uji t

Model	t	Sig
1 (Constant)	1,740	,085
Motivasi	3,116	,002
Kepemimpinan	3,095	,003

Sumber : SPSS 20 for window

Dari output didapat t hitung sebesar 3,116 dan signifikansi 0,002. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,984. Dapat dilihat

dari keterangan dan output diatas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,116 > 1,984$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Elina[11] bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Dari output didapat t hitung sebesar 3,095 dan signifikansi 0,003. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$, hasil yang diperoleh tabel sebesar 1,984. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,095 > 1,984$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sugianto[10] bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya apabila semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi (R^2)	r tabel	Kesimpulan
Motivasi	0.302	Rendah	9.12%	0.196	Nyata
Kepemimpinan	0.300	Rendah	9.00%	0.196	Nyata
Simultan	0.410	Sedang	16.81%	0.196	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil analisis tabel 15 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi

parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,302 lebih besar dari r tabel, artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial

karena kurangnya pengakuan atas pengabdian karyawan. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 9,12% memberi arti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa Hotel secara parsial adalah 9,12%.

Selanjutnya pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah 0,300 lebih besar dari r tabel, artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah secara parsial karena kurangnya pemberian penghargaan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika variabel kepemimpinan meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 9,00% memberi arti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan menjelaskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa secara parsial adalah 9,00%.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel motivasi dan kepemimpinan secara simultan adalah 0,410 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa Jakarta. Kemampuan kedua variabel tersebut untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 16,81%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 16,81%. Sisanya sebesar 83,19% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, gaya

kepemimpinan dan lain – lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel JS Luwansa Jakarta, hal ini dibuktikan dengan kemampuan variabel motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,12%.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel JS Luwansa Jakarta, hal ini dibuktikan dengan kemampuan variabel kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,00%.
3. Motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) digabungkan secara simultan maka ada pengaruh yang nyata dari kedua variabel secara simultan untuk menentukan kinerja karyawan (Y) di Hotel JS Luwansa Jakarta dengan kontribusi sebesar 16,81%, dan faktor lain yang turut berpengaruh tetapi tidak terdapat didalam penelitian ini sebesar 83,19%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hotel JS Luwansa Jakarta harus lebih memperhatikan kedisiplinan para karyawannya terutama pada prosedur kerja serta ketepatan jam kerja mengingat masih banyaknya karyawan yang kurang efektif dalam hal tersebut.
2. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan variabel - variabel lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

belum diketahui berapa besar pengaruhnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [2.] Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [3.] Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4.] Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [5.] Rivai, Veithzal, dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi ke-1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6.] Tyson, Shaun dan Tony Jackson. 2000. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- [7.] Hersey, P., dan Blanchard, K. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [8.] Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- [9.] Wibowo . 2014. *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- [10.] Sugianti, Frana Agus. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru Yogyakarta.
- [11.] Elina, Maria. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung.
- [12.] Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- [13.] Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [14.] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

