

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ROYAL KUNINGAN

Yesi Yasinta

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Aris Budiono

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- The purpose of this analysis is to know about an effect of the leadership and motivation affect simultaneously or partially of employee performance.

Design/methodology/approach- The population of this analysis is the aremployeeatHotel Royal Kuningan. With the sample used in this research were the employee as much as 100 people. The technique sampling which used is multiple linear regression, validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, and linearity test) while the best or hypothesis includes F test, T test, partial analysis test and coefficient of determination (r^2).

Findings- The analysis that can know from the influence of leadership and motivation which effected the employee performance at Hotel Royal Kuningan, either partially or simultaneously.

Keywords : *Leadership, Motivation, Performance*

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. SDM di sebuah organisasi merupakan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru karyawan lebih dari modal atau aset. Karena itu muncullah istilah baru di luar Human Resources (HR), yaitu Human Capital (HC). SDM bukan sekadar aset utama, melainkan aset yang bernilai. SDM juga dapat dikembangkan apabila dibandingkan dengan portfolio investasi. Namun SDM bukan sebagai liability (beban, cost).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi oleh pemimpin kepada pengikutnya. Upaya tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja, dan praktik. Misalnya pemagangan pada

seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/intruksi. Sebab kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan menguasai seni memimpin yang khas menjadi miliknya sendiri.

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajaertidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah

merosot sehingga perusahaan instansi menghadapi krisis yang serius.

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 kubu-kubuan (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 diatas, 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 Royal Kuningan adalah sebuah hotel **** (bintang 4), yang berada dibawah naungan Menteng Group. Hotel Royal Kuningan merupakan satu-satunya Hotel yang ber bintang 4 di Menteng Group, berlokasi strategis karena berada di kawasan segitiga emas dengan banyaknya Hotel Pesaing seperti Four seasons, JS Luwansa, dsb. Hotel Royal Kuningan juga

merupakan Hotel yang menyediakan akomodasi penginapan, ruang meeting, tempat seminar, Workshop, Birthday & Wedding Party, Restoran, dsb. Untuk kelancaran acara-acara tersebut, tentu di dalam Hotel terdapat beberapa Department seperti Food and Beverage Service, Houskeeping, Front Office, Engineering, 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/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/*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 dicari adalah pemimpinnya/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. Dalam melakukan penelitian di Hotel Royal Kuningan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Kuningan.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan [1], Manajemen SDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Flippo dalam Hasibuan [1], Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut *John B. Miner dan Mary Green Miner* dalam Hasibuan [1], Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Armstrong dalam Suwatno dan Priansa [2] praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi.

Dengan adanya SDM diharapkan sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik. Mengingat SDM merupakan penggerak organisasi, perusahaan atau institute. SDM juga sebagai aset berharga di perusahaan dan disebut sebagai portofolio investasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai pelaksana otoritas dan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu polayang konsisten dalam rangka mencari

jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama Miftah Toha, [3]. Sedangkan menurut Ralph M. Stoghdil dalam James Stoner [19] kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi George R Terry, Dalam buku Miftah Toha [3].Sedangkan menurut Mar'at [4] Kepemimpinan merupakan instrumen yang memiliki aspek-aspek untuk dapat melancarkan suatu kegiatan.

Kepemimpinan dalam hotel merupakan kepemimpinan yang tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, penyelidikan, eksperimen, analisis, supervisi dan penggemblengan secara sistematis Mangkuwardoyo [5]. Pada umumnya pemimpin juga memiliki beberapa sifat-sifat superior, melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi pengikutnya. Maka satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin dibidang manapun juga termasuk pemimpin hotel ialah msemiliki kompetensi teknis yang superior, atau memiliki keahlian dalam bidang digarap oleh kelompok yang bersangkutan. Berbagai macam jenis kepemimpinan :

1. Kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksi, yaitu:
 - a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi karyawan
 - b. Para pemimpin melaksanakan tindakan Korektif hanya ketika bawahan gagal mencapai tujuan kinerja
2. Kepemimpinan Kharismatik. Kepemimpinan ini menekankan

perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis.

3. Kepemimpinan Visioner. Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, dan atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi.
4. Kepemimpinan Tim. Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja Dalam Arep dan tanjung [6]. Sedangkan menurut Gray, Dkk dalam Winardi [7], motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu, Hanafi [8].

Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan pengaruh perilaku, kekuatan reaksi, dan persistensi perilaku. Champbell, dkk. 1970 dalam Winardi [7]. Sedangkan menurut James L. Gibson dkk. kesimpulan motivasi adalah para teoretisi menyajikan penafsiran-penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitik beratkan faktor-faktor yang berbeda.

Bentuk Motivasi

Nawawi [9] menjelaskan bahwa secara umum motivasi di bedakan dalam dua kategori bentuk yaitu :

1. Motivasi Intrinsik. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.
2. Motivasi Ekstrinsik. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi bekerja karena upah/gaji, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lain-lain.

Namun di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik, kondisi ini disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi tersebut, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/perusahaan. Bagi para manajer yang pening adalah cara memberikan

makna semua teori yang telah diuraikan diatas, agar dapat dipergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans [10]. Sedangkan menurut Mangkunegara [11] kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Armstrong [12] kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo [13] mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi lima yaitu

- a. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, motivasi, dan komitmen individu.
- b. Leadership factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leade.
- c. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan kualitas yang diberikan organisasi.

e. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan dan eksternal

Menurut Siagian [14] bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi. Adapun faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal.
- c. Keandalan. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
- d. Kehadiran. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jadwal kerja
- e. Kemampuan bekerja sama. Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong [15]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado

Tabel Lanjutan

2.	Penulis	Monce Brury [16]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000.
3.	Penulis	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid [17]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Penulis	Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke [18]
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Penulis	Alwi Suddin, dan Sudarman [20]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Royal Kuningan
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hotel Royal Kuningan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hotel Royal Kuningan

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden terhadap kinerja di Hotel Royal Kuningan, dilihat dari jenis kelamin, usia dan pendidikan berdasarkan frekuensi dan persentase.

Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut:

Tabel 2. Karakteristik responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Karakteristik berdasarkan jenis kelamin		
Pria	73	73%
Wanita	27	27%
Jumlah	100	100%
Karakteristik berdasarkan usia		
< 20 tahun	27	27%
20-30 tahun	65	65%
< 30 tahun	8	8%
Jumlah	100	100%
Karakteristik berdasarkan pendidikan		
SMA/SMK	81	81%
D3/S1	19	19%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah reponden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 73

responden dengan presentase 73% sedangkan responden terkecil adalah wanita yaitu 27 responden dengan persentase 27%. Jadi, deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan di Hotel Royal Kuningan mayoritas pria. Jumlah responden terbanyak berdasarkan usia adalah usia 20-30 tahun yaitu 65 responden dengan presentase 65%. Jadi, deskripsi responden berdasarkan usia dapat

disimpulkan bahwa karyawan di Hotel Royal Kuningan berdominan usia 20-30 tahun. Jumlah responden terbanyak menurut kategori pendidikan adalah yang berlatar belakang SMA/SMK sebanyak 81 responden dengan presentase 81%. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki latar belakang D3/S1 lebih didominasi oleh Supervisor sampai Top Management.

Tabel 3. Hasil pendapat responden berdasarkan kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Pemimpin saya mampu memberikan pelatihan rutin kepada bawahan	40	40	44	44	16	16	0	0	0	0
2	Pemimpinan saya mempunyai kecerdasan yang tinggi, sehingga dapat memberikan pengarahan yang baik	31	31	44	44	24	24	1	1	0	0
3	Pemimpin saya mempunyai tingkat emosionalitas yang stabil	31	31	60	60	9	9	0	0	0	0
4	Pemimpin saya mempunyai perhatian terhadap aktivitas sosial	36	36	56	56	8	8	0	0	0	0
5	Pemimpin saya mempunyai dorongan motivasi untuk dirinya	40	40	52	52	8	8	0	0	0	0
6	Pemimpin saya secara relatif memiliki dorongan untuk berprestasi	38	38	50	50	12	12	0	0	0	0
7	Pemimpin saya memiliki hubungan baik dengan karyawan	47	47	43	43	10	10	0	0	0	0
8	Pemimpin saya mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya	30	30	53	53	17	17	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari pernyataan tentang Pemimpin saya mampu memberikan pelatihan rutin kepada bawahan, mayoritas responden sebanyak 84% responden menyatakan setuju, karena di Hotel Royal Kuningan pemimpinnya selalu mengadakan pelatihan kepada bawahannya, pelatihan yang dibawakan bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Sesuai dengan teori sifat kepemimpinan yang disampaikan oleh Mifta Thoha [3], tentang tingkat kecerdasan seorang kepemimpinan. Pada dasarnya memang seorang pemimpin dituntut memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, agar pemimpin tersebut dapat memberikan pelatihan, dan tahu apa yang perlu dilatih dari bawahannya, karena seorang pemimpin sifatnya mempengaruhi bawahan, memberi ilmu, mendelegasikan.

Apabila tingkat kecerdasannya masih dibawah rata-rata bawahannya maka belum bisa dijadikan seorang pemimpin.

Sebanyak 75% responden menyatakan setuju bila Pemimpinan saya mempunyai kecerdasan yang tinggi, sehingga dapat memberikan pengarahan yang baik. Di Royal Kuningan, kecerdasan seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena dengan kecerdasan yang tinggi maka seorang pemimpin akan tahu apa yang perlu diarahkan kepada bawahannya, agar karyawannya dapat terarah dengan baik. Karena pemimpin itu mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan oleh Miftah Thoha [3], mengenai kecerdasan. Bahwa seorang pemimpin tidak hanya memiliki kecerdasan yang diatas rata-rata,

namun juga harus lebih tinggi. Biasanya hal ini akan menimbulkan rasa *respect* dari bawahan kepada atasan.

Dari pernyataan Pemimpin saya mempunyai tingkat emosionalitas yang stabil memperoleh 91% responden yang menyatakan setuju terhadap hal tersebut. Karena Hotel Royal Kuningan merupakan hotel yang mayoritas tamunya adalah *Gouverment*, biasanya tidak banyak dari mereka menginginkan sesuatu yang memuaskan. Apabila keinginannya tidak terpenuhi maka akan timbul komplek pertama kepada staff. Dan hal ini seorang pemimpin pasti harus mengetahui masalah tersebut, maka dari itu sebagai seorang pemimpin harus memiliki emosional yang stabil agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, dan hal tersebut didukung oleh teori kepemimpinan yang disampaikan oleh Miftah Thoha [3] mengenai *kedewasaan* yang merupakan salah satu elemen teori sifat kepemimpinan. Karena seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi, membawahi, melainkan harus bisa membuat keputusan, dengan emosional yang stabil pemimpin pasti akan sangat berhati-hati saat mengambil keputusan.

Pemimpin saya mempunyai perhatian terhadap aktivitas-aktivitas sosial, memiliki responden sebanyak 92% yang menyatakan setuju terhadap pernyataan diatas. Hal ini berkaitan dengan elemen teori sifat kepemimpinan yang disampaikan oleh Miftah Thoha [3] yaitu *kedewasaan* bahwa seorang pemimpin harus mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Pemimpin di Hotel Royal Kuningan memang sangat memperhatikan aktivitas-aktivitas sosial yang dilakukan oleh bawahannya. Sehingga bila terjadi kesalahan terhadap bawahan seorang pemimpin dapat membuat keputusan secara emosional yang stabil, agar seorang pemimpin tidak salah dalam membuat keputusan.

Dari 100 responden, sebanyak 92% responden menyatakan setuju bila seorang

pemimpin di Hotel Royal Kuningan mempunyai dorongan motivasi untuk dirinya. Karena seorang pemimpin yang dapat memotivasi dirinya sendiri tentu bisa memotivasi orang lain. Hal ini berkaitan dengan elemen teori sifat dari teori kepemimpinan yang disampaikan oleh Miftah Thoha [3] yaitu motivasi dorongan berprestasi. Bahwa seorang pemimpin harus mempunyai dorongan motivasi untuk dirinya. Apabila seorang pemimpin tidak ada motivasi, maka ia tidak tahu apa yang harus ia lakukan agar bawahan dapat menerima tugasnya.

Pemimpin saya secara relatif memiliki dorongan untuk berprestasi, memperoleh pendapat sebanyak 88% responden. Sebagai seorang pemimpin di Hotel Royal Kuningan harus memiliki dorongan untuk berprestasi. Hal ini didukung oleh elemen teori sifat dari teori kepemimpinan yang disampaikan oleh Miftah Thoha [3] yaitu motivasi diri dan dorongan berprestasi. Bahwa seorang pemimpin secara relatif harus memotivasi dirinya untuk berprestasi. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa pemimpin harus cerdas, dari kecerdasan itulah yang membuat pemimpin memotivasi diri dan berprestasi.

Dari pernyataan pemimpin saya memiliki hubungan baik dengan karyawan mayoritas sebanyak 90% menyatakan setuju. Karena di Hotel Royal Kuningan sangat menjaga hubungan baik antar atasan dan bawahan. Dengan hubungan yang baik maka komunikasi juga terjaga dengan baik. Demi kelancaran suatu operasional dan terwujudnya suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Hal ini berkaitan dengan teori sifat dari teori kepemimpinan yang disampaikan oleh Miftah Thoha [3], yaitu sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Artinya menjaga hubungan kemanusiaan antar atasan dengan bawahan sangat dibutuhkan demi tercapainya sebuah tujuan. Karena apabila hubungan tidak terjaga maka sebuah organisasi atau operasional akan tidak terarah dan tujuannya tidak tercapai.

Sebanyak 83% responden setuju atas pernyataan pemimpin saya mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya. Karena hal itu merupakan bagaian dari pemimpin-pemimpin yang berhasil. Hal ini terdapat pada teori sifat dari kepemimpinan yang disampaikan oleh Miftah Thoha [3] yaitu sikap-sikap

hubungan kemanusiaan, bahwa pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Artinya disini seorang pemimpin juga harus mendapat *respect* dari bawahannya. Sehingga bawahan dapat menghargai pemimpin tersebut.

Tabel 4. Hasil pendapat responden berdasarkan Motivasi.

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Sistem reward yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kinerja karyawan	11	11	49	49	39	39	1	1	0	0
2	Pihak perusahaan perduli atas prestasi kerja yang dicapai	6	6	50	50	44	44	0	0	0	0
3	Pimpinan selalu memberikan pujian atas kinerja kepada pegawai	7	7	47	47	46	46	0	0	0	0
4	Pimpinan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	7	46	46	47	47	0	0	0	0
5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	5	5	43	43	50	50	2	2	0	0
6	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik	6	6	46	46	47	47	1	1	0	0
7	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	6	6	48	48	45	45	1	1	0	0
8	Saya dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	5	5	45	45	50	50	0	0	0	0
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju	10	10	48	48	39	39	3	3	0	0
10	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	6	6	44	44	48	48	2	2	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari pernyataan sistem *reward* yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kinerja karyawan sebanyak 60% responden menyatakan setuju. Karena untuk meningkatkan sebuah motivasi, memang harus ada *rewards* yang diberikan atas hasil kerja yang sangat memuaskan. Hal ini disampaikan oleh Hezberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *prestasi kerja*. Sebagai pemimpin yang baik di hotel yang baik pula, maka harus memperhatikan bawahan-bawahan. Biasanya *rewards* ini diberikan saat ada promo di sebuah restoran dalam hotel tersebut. Siapa yang melakukan penjualan terbanyak, yang berhasil menjual promo sebanyak mungkin maka ia akan di berikan

rewards sebagai prestasi kerja. Tidak hanya itu, *rewards* juga bisa diberikan berupa promo jabatan, dilihat dari bekerjanya dan hasil yang dibuahnya.

Sebanyak 56% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pihak perusahaan perduli atas prestasi kerja yang dicapai. Itu artinya Hotel Royal Kuningan sangat memperhatikan prestasi kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Hezberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *prestasi kerja*. Keperdulian atas prestasi kerja ini biasanya berupa *Best*.

Employee yang diadakan sebulan sekali oleh *Management*. Selain untuk mengembangkan sebuah potensi, juga

untuk mengetahui sejauh mana ia berprestasi dalam bekerja. Apabila ada kekurangan maka itu akan menjadi sebuah masukan bagi para pemimpin dan management. Selain itu pemimpin juga dapat peduli terhadap prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan kerjanya sehari-hari.

Pimpinan selalu memberikan pujian atas kinerja kepada pegawai mendapatkan sebanyak 54% responden yang menyatakan setuju. Hal ini berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *pengakuan*. Bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan terkadang mereka perlu pengakuan. Karena bagi Hotel Royal Kuningan karyawan merupakan aset penting setelah tamu. Walau tamu adalah sesuatu yang penting bagi karyawan. Namun tanpa karyawan yang berprestasi pun tamu mungkin hanya datang untuk sekali saja. Pujian untuk kinerja karyawan adalah sebagai motivasi juga bagi yang lain untuk menghasilkan kerja yang baik.

Pendapat responden tentang pimpinan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 53% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *pengakuan*. Artinya karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya diperhatikan dan diakui. Berdasarkan dari pengalaman karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Namun dari 47% responden menyatakan netral, hal itu karena setiap prinsip pemimpin beda-beda. Mungkin pemimpin tersebut merasa tidak perlu memberikan pujian atas hasil kerja yang diselesaikan dengan tepat waktu, karena hal itu akan menimbulkan kecemburuan sosial. Walau hal itu sangat diperlukan demi meningkatkan motivasi, namun mungkin cara penyampaian berbeda dengan pemimpin dari 53% responden.

Sebanyak 48% responden menyatakan setuju dari pendapat saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal itu berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *kerja itu sendiri*. Artinya karyawan sangat memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini karena mungkin dari pemimpinnya yang selalu memperhatikan kerja bawahannya. Memberikan apresiasi kepada bawahannya. Dan karyawan merasa bahwa apa yang ditugaskan adalah suatu tantangan untuk dia menjadi lebih baik.

Sebanyak 52% responden menyatakan setuju dari pernyataan hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik. Hal itu berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *kerja itu sendiri*. Artinya sebagian karyawan Hotel Royal Kuningan memiliki kemampuan yang sama dengan pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik. Karena sebanyak 47% menyatakan netral. Hal itu dikarenakan setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing. Menjawab netral bukan berarti tidak dapat melaksanakan tugas, hanya saja mungkin kemampuannya menyesuaikan pekerjaan, tidak semuanya ia bisa selesaikan sendirian.

Dari pernyataan saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan mendapat responden sebanyak 54%. Hal itu berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *tanggung jawab*. Artinya karyawan Hotel Royal Kuningan sudah bertanggung jawab atas apa yang diberikan, seperti menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Dan mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan, artinya setelah apa yang ia kerjakan tidak terlepas begitu saja. Pasti ia akan mempertanggungjawabkannya kepada atasan.

Daripernyataan saya dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mendapat 50% responden yang menyatakan setuju. Hal itu berkaitan denganteori motivasi yang disampaikan oleh Hezberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitutanggung jawab. Artinya karyawan Hotel Royal Kuningan sudah bertanggung jawab karena dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Atau mungkin kemampuannya sudah melebihi dari pekerjaan yang diberikan, sehingga ia dapat menyelesaikan dan mempertanggung jawabkan kepada atasan dan rekan kerja, terutama untuk shift berikutnya.

Sebanyak 58% responden menyatakan setuju mengenai pernyataan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju. Hal itu berkaitan denganteori motivasi yang disampaikan oleh Hezberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu

promosi dan pengembangan kerja. Karena Hotel Royal Kuningan sangat memperhatikan potensi karyawan. Melakukan pelatihan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju. Hal itu dilakukan guna memberikan motivasi bagi karyawan. Agar semakin berkembang.

Sebanyak 50% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. Hal itu berkaitan denganteori motivasi yang disampaikan oleh Hezberg dalam Hanafi [8] tentang faktor motivasi yaitu *promosi dan pengembangan kerja*. Karena Hotel Royal Kuningan merupakan hotel yang baik untuk pengembangan karir. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab akan berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karena hal itu akan memotivasi yang lain untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Tabel 5. Hasil pendapatan responden berdasarkan kinerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya dapat menyelesaikan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	65	65	34	34	1	1	0	0	0	0
2	Waktu yang diberikan pemimpin untuk menyelesaikan tugas kerja sangat sesuai dengan beban pekerjaan	50	50	49	49	1	1	0	0	0	0
3	Saya sangat disiplin dalam bekerja	40	40	49	49	11	11	0	0	0	0
4	Saya selalu taat dalam prosedur, dan dedikasi	30	30	60	60	10	10	0	0	0	0
5	Saya mampu melakukan pekerjaan yang disyaratkan	55	55	44	44	1	1	0	0	0	0
6	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan supervisi minimum	55	55	45	45	0	0	0	0	0	0
7	Saya mampu bekerja setiap hari kecuali hari libur yang dijadwalkan	40	40	49	49	11	11	0	0	0	0
8	Saya mampu bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan	30	30	60	60	10	10	0	0	0	0
9	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain	55	55	44	44	1	1	0	0	0	0
10	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas	55	55	44	44	1	1	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pernyataan tentang saya dapat menyelesaikan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sebanyak 99% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan responden

yakin dengan tugas yang diberikan oleh atasan akan terasa ringan bila melakukannya dengan teratur dan tepat waktu. Seperti teori indikator kinerja yang dikemukakan oleh Siagian [14] yaitu

Kuantitas. Bahwa Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Sebanyak 99% menyatakan setuju dengan pernyataan waktu yang diberikan pemimpin untuk menyelesaikan tugas kerja sangat sesuai dengan beban pekerjaan. Hal itu berkaitan dengan indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kuantitas*. Bahwa Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan. Artinya pemimpin Hotel Royal Kuningan tidak mememberikan tugas yang lebih banyak dari pada waktu saat ia bekerja. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan beban pekerjaan. Dan tidak ada yang merasa dititikberatkan dengan tugas menumpuk dan lain sebagainya.

Saya sangat disiplin dalam bekerja mendapatkan 89% responden. Karena Hotel Royal Kuningan sangat memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Karena kedisiplinan merupakan suatu kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Agar dapat memberikan kinerja yang baik. Hal ini berkaitan dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kualitas*. Bahwa kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi demi meningkatkan hasil kerja yang dikehendaki dapat mendekati sempurna dalam cara penyesuaian.

Sebanyak 90% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya selalu taat dalam prosedur, dan dedikasi. Artinya mayoritas karyawan Hotel Royal Kuningan sudah mengikuti semua prosedur dan mendedikasikan kepada rekan kerja. Karena prosedur merupakan suatu pedoman perusahaan yang harus ditaati. Dan dapat menerima apa yang sudah menjadi peraturan management. Hal ini berkaitan dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kualitas*. Bahwa kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang

dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal.

Saya mampu melakukan pekerjaan yang disyaratkan mendapat respon sebanyak 99% yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya hampir seluruh karyawan hotel mampu melakukan pekerjaan yang disyaratkan oleh pemimpin tanpa merasa sangat terbebani. Karena memang menjadi karyawan ialah melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin. Hal ini berkaitan dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *keandalan*. Bahwa keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan. Dengan begitu berarti karyawan Hotel Royal Kuningan memiliki keandalan yang baik. Dan dapat diandalkan dalam arti dapat diberikan tanggung jawab lebih.

Sebanyak 55% responden menyatakan sangat setuju dan 45% menyatakan setuju terhadap pernyataan saya mampu melakukan pekerjaan dengan supervisi minimum. Hal ini dikarenakan hampir seluruh karyawan Hotel Royal Kuningan dinyatakan mampu melakukan pekerjaan walau dengan supervisi minimum. Artinya tidak perlu banyak supervisi bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya. Karena karyawan Hotel Royal Kuningan sudah memiliki keandalan seperti pernyataan sebelumnya. Hal ini didukung oleh dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *keandalan*. Bahwa keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

Sebanyak 89% responden menyatakan setuju dengan pernyataan saya mampu bekerja setiap hari kecuali hari libur yang dijadwalkan. Hal itu dikarenakan staff Hotel Royal Kuningan bertanggung jawab atas jadwal yang sudah diberikan. Bekerja setiap hari dan diberikan libur 1-2 hari kerja. Memberikan alasan apabila tidak dapat hadir karena hal tersebut dapat menghambat operasional. Artinya hampir

seluruh karyawan dapat melakukan atau mengimplementasikan jadwal yang sudah diberikan, dan juga mampu menerima konsekwensinya apabila melanggar. Karena pada dasarnya pemimpin juga tidak mungkin membuat jadwal yang diluar kemampuan karyawannya. Terkait dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kehadiran*, keyakinan akan masuk kerja setiap hari.

Dari pernyataan saya mampu bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan, mendapat responden sebanyak 90% yang menyatakan setuju. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Royal Kuningan mampu mengikuti peraturan yang sudah ditentukan. Tidak semena-mena dan mengikuti jadwal yang sudah diberikan. Karena dalam sebuah Department di hotel *maning* sangat dibutuhkan guna memperlancar operasional. *Maning* tersebut dilakukan dengan cara membuat jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional pada hari itu. *Maning* benar-benar dibuat secara matang agar tidak terjadi *jomplang* dalam salah satu shift tersebut. Hal ini berkaitan dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kehadiran*, bahwa kehadiran adalah keyakinan masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja.

Saya mampu bekerja sama dengan orang lain memperoleh responden sebanyak 99% yang menyatakan setuju. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa staff Hotel Royal Kuningan dapat bekerja sama dengan baik. Dengan kerja sama yang baik maka dalam sebuah department akan tercipta sebuah tim yang baik pula. Karena seorang karyawan yang dapat bekerja sama dengan orang lain maka akan dengan mudah juga menyelesaikan pekerjaannya yang telah ditetapkan dan dapat terselesaikan bersama-sama. Hal ini berkaitan dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kemampuan bekerja sama*, bahwa kemampuan seorang tenaga

kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan

Dari pernyataan saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas mendapat responden sebanyak 99% yang menyatakan setuju. Artinya responden merasa bahwa dalam menyelesaikan tugasnya ia dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya. Tanpa memilih dengan siapa ia bekerja dengan siapa, hal penting ialah ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Karena tanpa adanya kerjasama yang baik maka sebuah department akan terjadi penghambatan operasional. Bekerja sama dilakukan demi mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya. Hal ini berkaitan dengan teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Siagian [14] yaitu *kemampuan bekerja sama*, bahwa kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Uji Normalitas Data

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

Tabel 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,56896924
Most Extreme Differences	Absolute	.062

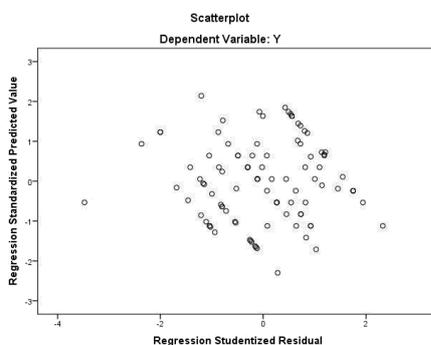
Tabel Lanjutan

	Positive	.047
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.624
Asymp. Sig. (2-tailed)		.831
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas ditentukan nilai signifikansi adalah $0,831 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $>0,05$. Berdasarkan hasil analisis diatas kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model 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.



Gambar 1 : Uji Heterokedastisitas

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola

yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

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

Table 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,731	1,369
Motivasi	,731	1,369

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bias dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). 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 Linierity kurang dari 0,05.

Tabel 8. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Linearity	383.658	1	383.658	28.452	.000
Kinerja* Motivasi	Linearity	404.665	1	404.665	31.379	.000

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0,000 dan nilai signifikansi pada linearity 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan dan variabel motivasi 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 kepemimpinan dan variabel motivasi dengan kinerja disajikan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Model regresi linier berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Beta
1 (Constant)	20,843		
Kepemimpinan	,367	,124	,297
Motivasi	,307	,095	,323

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: $Kinerja = 20,843 + 0,367 \text{ kepemimpinan} + 0,307 \text{ motivasi}$

1. Nilai konstanta = 20,843 memberikan arti bahwa kinerja akan bernilai 20,843 jika variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap 0.
2. Nilai kepemimpinan sebesar = 0,367 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,367 kali
3. Nilai motivasi sebesar = 0,307 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,307 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja, dan motivasi berbanding lurus dengan kinerja.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Hotel Royal Kuningan, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 10. Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519,143	2	259,572	19,967	.000 ^b
	Residual	1261,017	97	13,000		
	Total	1780,160	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors : (Constant), kepemimpinan, motivasi

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0.05), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian ditolak dan diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Kuningan.

Dengan demikian variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inaray, dkk. [15] yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Siagian [14] bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi.

Pemimpin di Hotel Royal Kuningan memberikan motivasi memperhatikan kebutuhan operasional karyawan, gaji, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, memberikan rewards atas prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Hal ini menyebabkan timbulnya kinerja atas motivasi dari pemimpinnya.

Uji Parsial dengan Uji t

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

Tabel 11. Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	5,480	,000
Kepemimpinan	2,967	,004
Motivasi	3,228	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Hasil uji t untuk variabel (kepemimpinan) diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,004 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,004 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan yang bagus dan dukungan yang baik juga kinerja semakin baik. Namun sebaliknya, dengan lemahnya kepemimpinan dan tidak didukung oleh organisasi, maka kinerja karyawan pun dapat menurun. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brury [16] penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh teori George R Terry, dalam Miftah Thoha [3] kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Atau diartikan juga sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam mencapai tujuan. Hotel Royal Kuningan adalah salah satu hotel bintang 4 dari beberapa Hotel yang ada di kawasan Jakarta Selatan, untuk meningkatkan kepuasan tamu maka Hotel Royal Kuningan harus meningkatkan pula standart kinerja karyawan yang didasari oleh motivasi dari pemimpinnya. Karena dengan kepemimpinan yang baik akan memotivasi yang menimbulkan kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil uji t untuk variabel (motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,002, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,002 < 0,05$ yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa semakin

baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan pun akan semakin membaik. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Katiandagho. dkk [18] dalam jurnalnya disebutkan bahwa variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh teori menurut Hanafi [8] Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu. Memahami motivasi merupakan tugas penting seorang pemimpin, karena pemimpin bertindak melalui orang lain. Pemimpin merupakan seseorang yang mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan orang lain. Dengan begitu memahami motivasi orang lain, yang mendorong seseorang bertindak atau bekerja, penting dilakukan oleh pemimpin. Pemahaman tersebut merupakan kunci mendorong orang lain mengerjakan keinginan pemimpin agar tujuan organisasi tercapai. Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja.

Prestasi kerja seseorang juga tergantung dari faktor lain yaitu kemampuan (*ability*), dan persepsi peranan (*role perception*). Kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat, dan motivasi yang tinggi merupakan kunci prestasi kerja. Hotel Royal Kuningan merupakan hotel bintang 4 yang managementnya secara finansial bila dibandingkan hotel besar-besar lainnya masih dibawah rata-rata. Maka dari itu karyawan yang bekerja di hotel tersebut sangat memerlukan motivasi tinggi untuk dapat terus bertahan. Memberikan motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan dan merupakan peranan penting seorang pemimpin. Karena dengan motivasi atau dorongan yang kuat maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu pemimpin Hotel Royal Kuningan berusaha untuk memberikan dorongan agar karyawan merasa termotivasi dan menghasilkan kinerja yang baik.

Analisis Korelasi (r^2) dan Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtabel	Kesimpulan
Kompensasi	0,288	Lemah	8,29%	0,196	Nyata
Motivasi	0,311	Lemah	9,67%	0,196	Nyata
Simultan	0,540	Sedang	29,16%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Berdasarkan hasil analisis tabel 12 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisienkorelasi parsial variabel dengan kinerja adalah 0,288, artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel kepemimpinan dengan kinerja secara parsial. Hal ini disebabkan oleh pernyataan “Seorang pemimpin mempunyai kecerdasan yang tinggi”, yang mendapatkan 24% responden yang menyatakan netral dan 1% menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan kemungkinan pemimpin mereka

merupakan pemimpin baru di Hotel Royal Kuningan, jadi belum terlihat kecerdasan yang dimilikinya. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika kepemimpinan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Nilai koefisien determinasi kepemimpinan sebesar 8,29% memberi arti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan menjelaskan keragaman dari kinerja di Hotel Royal Kuningan secara parsial adalah 8,29%.

Untuk dapat menjadi pemimpin yang baik, perlu sifat-sifat superior yang melebihi rata-rata bawahannya.

Kepemimpinan dalam hotel merupakan kepemimpinan yang tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, penyelidikan, eksperimen, analisis, supervisi dan penggabungan secara sistematis dalam Mangkuwardoyo [5]. Pada umumnya pemimpin juga memiliki beberapa sifat-sifat superior, melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi pengikutnya. Maka satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin dibidang manapun juga termasuk pemimpin hotel ialah memiliki kompetensi teknis yang superior, atau memiliki keahlian dalam bidang digarap oleh kelompok yang bersangkutan.

Koefisien kolerasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditentukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja adalah 0,311, artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel motivasi dengan kinerja secara parsial, hal ini disebabkan oleh pernyataan "Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan "yang mendapatkan 50% responden yang menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju. Karena setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Mungkin karyawan yang menjawab netral dan tidak setuju itu ialah karyawan yang memiliki kemampuan lebih, jadi menyelesaikan tugas adalah hal yang biasa saja. Sebanyak 3% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan "Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju", kemungkinan kecilnya karena ungu karyawan tersebut belum merasa termotivasi dan mendapat dorongan untuk mengembangkan potensinya. Mungkin ia pernah dispelekan saat akan menunjukkan potensi yang. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 9,67% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan keragaman dari

kinerja di Hotel Royal Kuningan secara parsial adalah 9,67%.

Hal ini berkaitan sesuai dengan Gray, Dkk dalam Winardi [7], motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset motivasional. Salah satu pandangan mengatakan, bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerja di Hotel Royal Kuningan. Dan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan adalah 0,540, artinya ada hubungan yang nyata pada kategorisedang dan positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja di Hotel Royal Kuningan. Kemampuan kedua variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja adalah sebesar 29,16%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 29,16%. Sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain kompensasi, insentif, lingkungan kerja, tim kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor sebagainya. Artinya apabila Hotel Royal Kuningan mampu menjadikan kepemimpinan yang dan memberikan motivasi yang baik, maka dapat dimungkinkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, memberikan kontribusinya sehingga karyawan akan merasa nyaman saat bekerja di Hotel Royal Kuningan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan kemampuan variable kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja sebesar 8,29%, dengan katogeri lemah tetapi nyata. Indikator yang masih lemah terletak pada kecerdasan pemimpin.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan kemampuan variable motivasi untuk menjelaskan kinerja sebesar 9,67%, dengan kategori rendah tetapi nyata. Indikator yang masih lemah terletak pada prestasi kerja dan promosi & pengembangan kerja
3. Berdasarkan hasil dan pembahasan terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerjadengan kategori sedang, dengan kontribusi sebesar29,16%, dan faktor lain yang turut berpengaruh tetapi tidak terdapat didalam penelitian ini sebesar70,84%. Hal ini disebabkan indikator yang masih lemah diatas.

Saran

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

1. Untuk penelitian selanjutnya perlu adanya hal lain yang diperhatikan demi menunjang kinerja, seperti kompensasi, insentif, atau lingkungan kerja.
2. Indikator yang lemah seperti kecerdasan (kepemimpinan), kerja itu sendiri (motivasi), tanggung jawab (motivasi), promosi dan & pengembangan kerja (motivasi), agar ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Perkasa.
- [2.] Suwatno dan Priansa D J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- [3.] Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [4.] Mar'at. 1985. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [5.] Mangkuwardoyo, Sudiarto. 1999. *Perkembangan Pengelolaan Industri Akomodasi dan Restoran Jilid 2*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- [6.] Arep, Ishak, dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- [7.] Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [8.] Hanafi, Mamduh. M. 2011. *Manajemen, Edisi ke 3*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [9.] Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- [10.] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- [11.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [12.] Amstrong, Michael dan Baron. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- [13.] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [14.] Siagian. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15.] Inaray, Jelita Caroline, dkk. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016.
- [16.] Brury, Monce. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16.
- [17.] Sari, Rahmila. dkk. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*. Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93.
- [18.] Katiandagho, Christian. dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602
- [19.] Stoner, James A.F. 1986. *Manajemen Edisi Kedua Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- [20.] Suddin, Alwi, dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 1 – 8.