

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hastuti Mulang ✉

Jurusan Manajemen Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar sebanyak 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden. Analisis data yang akan dilakukan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrument data penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Kata Kunci: *Tangible; Reliability; Responsiveness; Assurance; Empathy; kepuasan pasien.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style and motivation on team member performance at the Gapura Beach Hotel Makassar. This study's population was all Gapura Beach Makassar Hotel employees, totaling 67. The sampling technique is the census sampling technique, where all population members are used as samples. The data in this study used primary data collected by distributing questionnaires to all respondents. Data analysis will be carried out, namely descriptive statistical tests, research data instrument tests consisting of (validity test, reliability test), normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and testing of all hypotheses through the coefficient of determination test, partial test (t test) and test simultaneously (test f). The results showed that the leadership style variable positively and significantly affected employee performance at the Gapura Beach Hotel, Makassar. This means that the better the leadership style, the more employee performance will increase. And the motivation variable also has a positive and significant effect on employee performance at the Gapura Makassar Beach Hotel. This means the higher an employee's motivation, the more performance will also increase..

Keywords: *Tangible; Reliability; Responsiveness; Assurance; Empathy; Patient Satisfaction.*

✉ Corresponding author :
Email Address : hastuti.mulang@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan industri perhotelan di kota Makassar saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Kota Makassar merupakan salah satu tempat tujuan wisatawan domestik maupun manca negara. Terkait dengan hal tersebut, maka keberadaan hotel merupakan faktor yang mendukung kegiatan pariwisata (Febriani et al., 2013). Hotel merupakan salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian untuk jasa pelayanan, penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil serta memenuhi persyaratan yang ditetapkan pemerintah (Keputusan Menteri Parpostel no KM.34/HK.103/MPPT 1987). Berdasarkan pengertian hotel tersebut, peneliti menyimpulkan hotel adalah suatu bentuk bangunan, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu.

Terkait dengan hal tersebut, maka pelayanan jasa yang disediakan hotel tersebut harus memuaskan pengunjung yang melakukan perjalanan atau berlibur. Untuk itu keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh pihak hotel sebagai pengembangan usaha jasa pariwisata (Astuti & Sudharma, 2013). Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Pengukuran keberhasilan sumber daya manusia banyak caranya, salah satunya adalah dengan mengukur kinerja setiap individunya. Karena sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan.

Kelangsungan hidup matinya sebuah perusahaan hotel tergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dan berkemampuan melakukan tugas, tanggung jawab, dan kewajibannya sebagai karyawan. Maka kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan (Ningsih et al., 2022). Menurut Rivai (2013) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menjadi faktor utama pencapaian tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan merupakan hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (Putra, 2013). Mengatur staf hotel adalah hal yang paling sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran. Staf merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh hotel. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif staf hotel, meskipun ada alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan ada manfaatnya bagi hotel. Jika peran aktif staf hotel tidak diikuti sertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan staf hotel dengan pemimpin, seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif, berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Arimbawa & Dewi, 2013). Hasil penelitian (Fernanda & Sagoro, 2016; Trang, 2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Febriani (2013), motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi diberikan agar karyawan timbul sebuah keinginan untuk mengembangkan dalam diri agar mampu melakukan segala sesuatu yang bersifat positif yang berguna untuk perusahaan. Motivasi biasanya berupa reward atau sebuah penghargaan bagi karyawan sehingga karyawan tertarik dan berlomba-lomba untuk mencapainya. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik (Yuningsih, 2019). Hasil penelitian (Azis, 2018; Lestri, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada kinerja perusahaan (Arimbawa & Dewi, 2013).

Hotel Pantai Gapura Makassar adalah salah satu hotel yang memiliki fasilitas hotel bintang 4 yang beroperasi di Kota Makassar. Memiliki 48 kamar, Hotel Pantai Gapura Makassar memiliki kamar – kamar tertentu yang memiliki pemandangan laut, restoran, kolam renang outdoor, fasilitas rapat atau banquet dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang yang terdiri dari beberapa departemen yaitu: accounting and general department berjumlah 1 orang, human resources department berjumlah 9 orang, accounting department berjumlah 11 orang, engineering department berjumlah 6 orang, food and beverage production department berjumlah 12 orang, food and beverage service department berjumlah 8 orang, front office department berjumlah 5 orang, housekeeping department berjumlah 10 orang, sales and marketing berjumlah 2 orang dan laundry section berjumlah 3 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi, yang salah satu fungsinya dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Supomo (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Farida (2016), adalah suatu proses melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Deddy (2011) menerangkan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu”. Robbins (2010) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Unsur – unsur kepemimpinan menurut (Danışman et al., 2015) antara lain: 1) Kepemimpinan Menyangkut Orang Lain. Bawahan secara suka rela menerima pengarahan dari pimpinannya yang sekaligus manager. 2) Kepemimpinan Menyangkut Wewenang. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota kelompok yang di

pimpinnya, sedangkan anggota organisasi dapat mengarahkan pimpinannya dengan saran. 3) Kepemimpinan Menyangkut Pemerintah. Perintah harus dilaksanakan akan tetapi pemimpin dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan cara mempengaruhi bawahan agar dapat melaksanakan perintah.

Ada beberapa teori kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2011) antara lain: 1) Teori Sifat. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan alamiah dan di anugerahkan beberapa cirri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis – habisnya, institusi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan yang persuasif yang tidak tertahankan. 2) Teori Kepribadian Perilaku. Menyatakan bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang dan mereka menemukan sifat – sifat, dan meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut – pengikutnya. 3) Teori Kepemimpinan Situasional. Suatu pendekatan terhadap suatu kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat – sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

Menurut Samad (2015) kepemimpinan pada hakikatnya adalah: 1) Proses mempengaruhi atau member contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. 3) Kepemimpinan untuk mempengaruhi, member inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. 4) Melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu. 5) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Banyak hal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Pengaruh tersebut dapat dirasakan oleh karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun menurut Danişman (2015) unsur yang paling penting yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah: 1) Faktor hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Faktor ini diartikan sebagai kualitas hubungan antara pimpinan dengan bawahan (baik, sedang, jelek), keyakinan bawahan terhadap pemimpin dan loyalitas. Pada umumnya hal-hal tersebut diukur berdasarkan persepsi pemimpin mengenai atmosfer kelompok dalam sejumlah dimensi. 2) Faktor struktur tugas. Faktor ini menyangkut soal sampai seberapa jauh suatu tugas merupakan pekerjaan rutin atau tidak. Faktor ini pada umumnya diukur melalui persepsi pengamat atau sifat pekerjaan yang ditugaskan. 3) Faktor kekuatan posisi. Faktor ini dirujuk sebagai otoritas struktural yang dimiliki pemimpin karena jabatan formalnya.

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai. Rivai (2004) mengemukakan bahwa kata motivasi sendiri, berasal dari kata “*motivation*”, yang dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertingkah laku mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Carvalho (2020), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan.

Menurut (Dobre, 2013) tujuan motivasi adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja. 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4) Meningkatkan disiplin karyawan. 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi, karyawan. 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya. 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Menurut Maslow, kebutuhan manusia memiliki hirarki atau tingkatan. Berdasarkan teori Maslow, manusia pada awalnya akan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan fisiologi yang merupakan kebutuhan dasar (basic needs). Selama kebutuhan fisiologi belum terpenuhi, manusia akan kurang memperhatikan jenis kebutuhan lain yang stratanya lebih tinggi. Kalau seseorang sudah terpenuhi kebutuhan fisiologinya, maka orang tersebut baru memikirkan kebutuhan akan rasa aman (safety), dan seterusnya. Selanjutnya Maslow juga membagi lima kebutuhan tersebut ke dalam dua kelompok yaitu: (1) Lower-order needs (kebutuhan tingkatan rendah), antara lain kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman. (2) Higher-order needs (kebutuhan tingkatan tinggi), antara lain kebutuhan social, penghargaan, dan aktualisasi diri (Rahardja et al., 2018).

Menurut Mangkunegara (2006), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yakni: 1) Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. 2) Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 3) Prinsip mengakui adil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 4) Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. 5) Prinsip memberikan perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Prabowo (2018) mengemukakan bahwa jenis-jenis motivasi terbagi menjadi dua bagian sebagai berikut: 1) Motivasi Positif. Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau membangkitkan semangat karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja. 2) Motivasi negatif. Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan agar mau bekerja dengan sungguh – sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapatkan hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak yang kurang baik.

Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dibangkitkan motivasi (Nguyen et al., 2020). Motivasi ini timbul karena faktor –faktor seperti berikut: 1) Adanya perasaan ingin mencapai suatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik. 2) Suatu kebutuhan dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik. 3) Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting. 4) Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan tujuan. 5) Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu menarik. 6) Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi. 7) Mengerjakan sesuatu adalah membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. 8) Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan. 9) Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang. 10) Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan oleh atasan. 11) Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan. 12) Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk. 13) Harapan akan pengakuan teman sejawat. 14) Jaminan adanya keamanan kerja yang prima. 15) Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Trang, 2013). Kinerja dapat

diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Aspek - aspek yang dinilai dalam system kinerja (Arimbawa & Dewi, 2013), adalah: 1) Sasaran Kerja. Kesempatan tentang kondisi apa yang diinginkan dan dicapai oleh pekerja sesuai dengan kesempatan atasannya. 2) Kompetensi. Segala bentuk motif, sikap, ketrampilan, pengetahuan, perilaku atas karakteristik perilaku pribadi lainnya untuk menentukan kinerja rata - rata dengan kinerja optimal. 3) Proses siklus kesinambungan. Memiliki proses yang tidak berhenti, antara lain proses perencanaan, proses pengarahan dan evaluasi.

Menurut Ningsih (2022) adapun cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu: 1) Diagnosis. Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. 2) Pelatihan. Setelah gaya tribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat. 3) Tindakan. Tindakan ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. analisis atribusi kausal dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

Bernadian dan Russel, mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Lao, 2018), yaitu: 1) Kualitas (quality), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 2) Kuantitas (quantity), merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, unit, dan sirkus kegiatan yang dilakukan. 3) Ketepatan waktu (timeliness), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. 4) Efektivitas biaya (cost affectiveness), merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. 5) Membutuhkan Pengawasan (need for supervision), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. 6) Pengaruh Interpersonal (interpersonal impact), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang berkaitan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar sebanyak 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pertanyaan dengan lima opsi jawaban yang akan

diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Kurang Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Tabel 1. Operasional Variable

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	Kelebihan, kemampuan dan kesanggupan	(Arimbawa & Dewi, 2013; Putra, 2013)
	X1.2	Ketegasan	
	X1.3	Kepercayaan diri	
	X1.4	Adanya inisiatif	
Motivasi (X2)	X2.1	Keinginan memperoleh penghargaan	(Astuti & Sudharma, 2013; Muliarta et al., 2016)
	X2.2	Keinginan memperoleh pengakuan	
	X2.3	Kondisi lingkungan kerja	
	X2.4	Adanya jaminan pekerjaan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kuantitas	(Fernanda & Sagoro, 2016; Putra, 2013)
	Y1.2	Kualitas	
	Y1.3	Kehadiran	
	Y1.4	Kemampuan bekerja sama	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui koesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	85%
	Perempuan	10	15%
Usia	20 - 30	42	63%

	30 – 40	15	22%
	40 – 50	10	15%
	SMA/MK	37	55%
Pendidikan	D3	18	27%
	S1	12	18%

Sumber: Data diolah

Dilihat dari jenis kelamin responden pada tabel 1, dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 57 responden dan sisanya adalah wanita dengan jumlah 10 responden. Persentase responden menurut usia, yang menunjukkan bahwa tingkat persentase pengelompokan responden yang terbesar adalah lebih banyak didominasi karyawan yang berumur 20-30 tahun dengan persentase sebesar 63% atau sebanyak 42 orang, sedangkan pada kelompok usia 30-40 tahun sebanyak 15 orang dan 40-50 tahun sebanyak 10 orang. Berdasarkan pendidikan, responden yang terbesar adalah lebih banyak didominasi karyawan dari kalangan yang berpendidikan SMA/MK sebanyak 37 orang, kemudian dari kalangan D3 sebanyak 18 orang dan S1 sebanyak 12 orang.

Tahap kedua yaitu uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

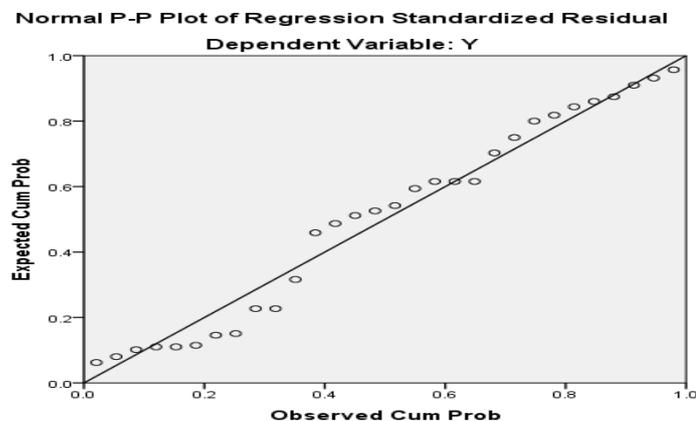
Variabel	Kode	Corrected item total correlation	rtabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.854	0.30	0.831	Valid dan reliable
	X1.2	0.928	0.30		Valid dan reliable
	X1.3	0.910	0.30		Valid dan reliable
	X1.4	0.763	0.30		Valid dan reliable
	X1.5	0.902	0.30		Valid dan reliable
	X1.6	0.794	0.30		Valid dan reliable
	X1.7	0.905	0.30		Valid dan reliable
	X1.8	0.822	0.30		Valid dan reliable
Motivasi (X2)	X2.1	0.881	0.30	0.815	Valid dan reliable
	X2.2	0.823	0.30		Valid dan reliable
	X2.3	0.792	0.30		Valid dan reliable
	X2.4	0.818	0.30		Valid dan reliable
	X2.5	0.671	0.30		Valid dan reliable

Kinerja Karyawan (Y)	X2.6	0.730	0.30	0.803	Valid dan reliable
	X2.7	0.819	0.30		Valid dan reliable
	X2.8	0.836	0.30		Valid dan reliable
	Y1.1	0.729	0.30		Valid dan reliable
	Y1.2	0.688	0.30		Valid dan reliable
	Y1.3	0.749	0.30		Valid dan reliable
	Y1.4	0.633	0.30		Valid dan reliable
	Y1.5	0.567	0.30		Valid dan reliable
	Y1.6	0.708	0.30		Valid dan reliable
	Y1.7	0.895	0.30		Valid dan reliable
	Y1.8	0.811	0.30		Valid dan reliable

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item - Total $> 0,30$. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha $> 0,60$, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan adalah uji normalitas P-Plot yang di mana dikatakan berdistribusi normal apabila penyebaran data statistik terdapat pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebas maka terjadi problem multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.765	1.307
Motivasi	.765	1.307

Sumber: Data Primer diolah

Dari hasil uji pada tabel 3, ditemukan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari 2 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2), lebih kecil dari 5 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 1, maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinearitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.086	.282		.268	.790
X1	.047	.074	.082	.516	.607
X2	.044	.074	.075	.468	.641

Sumber : Data Primer diolah

Dari output pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Selanjutnya analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.607	.437		3.677	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.390	.111	.429	3.514	.000
	Motivasi (X2)	.265	.111	.288	2.387	.012

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 5 yakni hasil olahan data regresi, maka diperoleh persamaan regresi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 1.607 + 0.390 X1 + 0.265 X2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan atau diartikan: a = 1.607, adalah nilai konstan, mempunyai arti bahwa jika mengabaikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2), maka skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.607. Nilai b1 = 0.390 adalah nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan mempunyai arti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) pada $\alpha = 0.05$, karena sig = 0.000 lebih kecil dari pada 0.05. Hal ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1%, maka diperkirakan kinerja karyawan (Y) naik sebesar 39.0%. Nilai dari b2 = 0.265 adalah nilai koefisien variabel motivasi, mempunyai arti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada $\alpha = 0.05$, karena sig = 0.000 lebih kecil dari pada 0.05. Hal ini berarti apabila variabel motivasi meningkat 1%, maka diperkirakan kinerja karyawan (Y) naik sebesar 26.5%.

Tahap keempat yaitu pengujian seluruh hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independent (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.607	.437		3.677	.000
	X1	.390	.111	.429	3.514	.000
	X2	.265	.111	.288	2.387	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6, menunjukkan nilai t hitung = 3.514 > t tabel = 1.997 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar terbukti (H1 terima). Sementara variabel motivasi memiliki nilai thitung = 2.387 > t tabel = 1.997 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.012, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat

$\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar, terbukti (H2 terima).

Selanjutnya uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7.521	2	3.761	18.626	.000 ^b
	Residual	12.921	64	0.202		
	Total	20.442	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Empathy, Assurance, Responsiveness, Tangible, Reliability

Sumber: Data diolah

Dari uji F pada tabel 7, diperoleh angka Fhitung = 18.626 > Ftabel = 3.14 serta memiliki tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dari variabel gaya kepemimpinan yang memiliki indikator kelebihan kemampuan, dan kesanggupan, ketegasan, kepercayaan diri, dan adanya inisiatif serta dari variabel motivasi yang memiliki indikator keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, kondisi lingkungan kerja, dan adanya jaminan pekerjaan bahwa ada pengaruh terhadap variabel kinerja yang memiliki indikator kualitas, kuantitas, biaya, dan ketepatan waktu.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada r square dan dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706	.498	.421	.44321

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 8, hasil analisis uji R = 0.706, artinya ada hubungan yang kuat dan positif antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y), ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) juga bisa mengalami peningkatan. Nilai R² = 0.498, memberikan makna bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan keragaman variabel dependennya yaitu

kinerja karyawan (Y) 49.8%, sedangkan sisanya sebesar 50.2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, kompensasi, dan mutasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Pengaruh positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Mukmin & Prasetyo, 2021) bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Efendi, 2020; Mogot et al., 2019) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin partisipatif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Hotel Pantai Gapura Makassar, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau tinggi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian motivasi bagi karyawan diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Hal tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Robert Heller (Prakoso et al., 2014) yang menyatakan bahwa "motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaannya, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi." Penelitian yang serupa juga mendapatkan hasil yang sama terkait peran motivasi dalam menunjang kinerja karyawan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019), mendapati hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan di penelitian serupa terkait motivasi kerja, (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Prakoso et al., 2014) juga mendapati motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Teori pendukung lainnya seperti yang dikemukakan oleh Khuong (2020), menyatakan bahwa "motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga serta waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan menuntaskan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi." Supomo (2018) mengemukakan "motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan, yaitu mencapai tujuan, jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan" dari hasil penelitian dan berbagai teori yang mendukung, dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar yang menjadikan kebutuhan perusahaan menjadi

kebutuhan bersama adalah bentuk kesuksesan manajer dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan, maka saran yang akan diberikan berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian selanjutnya adalah: 1. Kuantitas dan kualitas kinerja karyawan di perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi agar target yang diinginkan perusahaan bisa tercapai dengan hasil yang memiliki mutu bagus dan berkualitas. 2. Seorang pemimpin harus bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi biaya dan waktu yang diperlukan dalam operasional perusahaan agar operasional perusahaan semakin baik. 3. Seorang pemimpin harus memiliki kelebihan kemampuan dan kesanggupan untuk mendorong karyawannya untuk dapat bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan ketegasan kepada karyawan agar karyawan mematuhi peraturan yang ada dan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. 4. Pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan harus dengan percaya diri agar karyawan juga percaya diri agar karyawan juga percaya diri kepada pimpinan dan perusahaan, pimpinan harus selalu berpikiran lebih maju dari karyawannya, hal demikian dapat menimbulkan inisiatif, ide - ide kreatif, dan inovasi baru yang dapat membawa perusahaan semakin maju dan berkembang. 5. Penghargaan dan pengakuan haruslah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, karena karyawan merasa dihargai hasil jerih payah kinerjanya. 6. Kondisi lingkungan kerja yang baik, dan alat serta penunjang pekerjaan yang layak dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Arimbawa, I. K. M., & Dewi, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(12), 1693–1710. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/6283/5577>
- Astuti, N., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11), 1585–1594. <https://www.neliti.com/publications/254111/pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-terhadap-kepuasan-dan-kinerja-karyawan-pada-hot>
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–11. <https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/view/53>
- Carvalho, A. D. C., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social*

- Sciences, 7(5), 13–23. <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance. In *Leadership and organizational outcomes* (pp. 143–168). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Deddy, M., & Veithzal, R. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1). <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.473.4070&rep=rep1&type=pdf#page=53>
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1). <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Unmuh Ponorogo Press.
- Febriani, T., Made, N., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja kerja karyawan hotel The Niche Bali. Udayana University. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4798/4156>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 81–95. <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Khuong, M., & Linh, U. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Lao, H. A. (2018). Analisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1–10. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/329>
- Lestri, L. (2020). Pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Kartika I-5 Padang. *STKIP PGRI Sumatera Barat*. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Mangkunegara, A. . (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/mb.v4i2.297>
- Muliarta, K., Nuridja, I. M., & Haris, I. A. (2016). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina pada tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v5i1.6398>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.

<https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>

- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171-178. <https://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1237>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2). <http://repository.ub.ac.id/116515/>
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. Udayana University. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/5428/4384>
- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179-192. <https://www.researchgate.net/profile/Untung-Rahardja/publication>
- Rivai, V. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. In PT Raja Grafindo Persada ((Cetakan P).
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Samad, A. (2015). Towards an understanding of the effect of leadership on employee wellbeing and organizational outcomes in Australian universities. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 441-448. <https://doi.org/10.1353/jda.2015.0121>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuningsih, E. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32-45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>