

MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK KINERJA KARYAWAN HOTEL AMARIS MUARA BUNGO

Ariyanto.M⁽¹⁾, Syahwami⁽²⁾, Zulkifli⁽³⁾, Hamirul⁽⁴⁾, Widya Pratiwi⁽⁵⁾, Melisa⁽⁶⁾

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio Muara Bungo^{1,2,3,4,5,6}
Email: ayanto825@yahoo.com¹, elsaleslani96@gmail.com², Zulkiflistia@gmail.com³,
hrul@ymail.com⁴, upiktambihitambana617@gmail.com⁵, melisa@gmail.com⁶

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Amaris Muara Bungo. Dengan respon sebanyak 40 orang dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Metode yang digunakan menggunakan Assosiatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $2.469 > 2.024$ dan nilai signifikan sebesar $0.014 < 0.05$; Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $2.356 > 2.024$ dan nilai signifikan sebesar $0.024 < 0.05$; Berdasarkan hasil perhitungan uji f secara simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung $> f$ tabel yaitu ($7.472 > 3.245$) dengan signifikan $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R Square ialah sebesar 0.288. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 28.8% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Hotel Amaris, Muara Bungo

ABSTRACT

This article aims to find out how much influence work motivation and leadership styles have on employee performance at the Amaris Muara Bungo hotel. With a response of 40 people and data collection techniques with a questionnaire. The method used uses associative with multiple linear regression analysis. The results of the research are based on the results of partial hypothesis research showing that the variable work motivation (X1) influences employee performance. This result is proved by tcount for work motivation variable of $2,469 > 2,024$ and significant value of $0.014 < 0.05$; Based on the results of partial hypothesis research shows that the leadership style variable (X2) influences employee performance. This result is evidenced by the tcount for the leadership style variable of $2,356 > 2,024$ and a significant value of $0.024 < 0.05$; Based on the results of the calculation of the f test simultaneously shows that the value of f arithmetic $> F$ table that is ($7,472 > 3,245$) with a significant $0.002 < 0.05$, so it can be concluded that the variables of work motivation (X1) and leadership style (X2) on employee performance can affect the level of employees employee performance. Based on the calculation results show that the value of R Square is 0.288. this shows that the variable work motivation and leadership style as a whole has an effect of 28.8% on employee performance.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Employee Performance, Amaris Hotel, Muara Bungo

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian dunia ini ikut mempengaruhi perkembangan dunia usaha di Indonesia. Untuk menyikapi hal tersebut setiap pelaku usaha di Indonesia dituntut untuk lebih meningkatkan manajemen dan operasional, agar perusahaan mampu menghadapi segala bentuk rintangan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengendalian, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. (Hasibuan, 2019)

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cukup terampil, namun juga perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Usaha perhotelan adalah usaha yang bergerak dibidang jasa dan sebagai sarana penunjang keberhasilan di sektor pariwisata. Perhotelan adalah suatu usaha melayani bermacam-macam konsumen yang dituntut mampu menyediakan produk dan pelayanan sebaik mungkin dengan memberikan kenyamanan, kebersihan dan keamanan hotel dapat mempengaruhi citra hotel yang bersangkutan di mata para konsumen dan calon konsumen.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia perhotelan dapat dilakukan dengan meningkatkan profesionalisme, komprehensif dan kesejahteraan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perhotelan diarahkan untuk mewujudkan Sumber daya manusia perhotelan yang profesional, berkompeten, dan sejahtera. Hal tersebut mengindikasikan sangat pentingnya profesionalitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan tugas pelayanan terhadap tamu. Dimana aspek atau bidang yang hendak dibangun dalam bisnis perhotelan adalah kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada tamu, disamping meningkatkan fasilitas-fasilitas pendukung dan harga yang sesuai dengan kebutuhan tamu serta aspek-aspek lainnya.

Muara Bungo merupakan kota lintas yang terletak di jalan Utama Lintas Sumatera yang menjadi penghubung antar daerah yang berada di pulau Sumatera sehingga tidak heran jika kota ini menjadi kota transit bagi masyarakat yang berpergian, apalagi sekarang ini pembangunan infrastruktur di Muara Bungo sangat luar biasa, seperti perbaikan jalan dan pelebaran jalan, berdirinya bandar udara menjadi alasan bagi masyarakat untuk datang atau melewati kota ini sebagai dari jalur perjalanan mereka. Hotel dituntut untuk terus melakukan perbaikan terutama pada kualitas pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar seluruh barang atau jasa yang ditawarkan akan mendapat nilai positif dari tamu dan tempat yang baik di mata pengunjung. Dengan adanya pelayanan kualitas yang baik di dalam suatu hotel, maka akan menciptakan kepuasan bagi pengunjung atau tamu, setelah pengunjung merasa puas dengan produk dan jasa yang diterimanya, maka mereka akan berkunjung kembali dan dimungkinkan akan merekomendasikan kepada orang lain untuk berkunjung pada tempat yang sama dan memiliki banyak perusahaan hotel yang berkembang pesat yang mengakibatkan timbulnya persaingan diantara para perusahaan hotel. Persaingan ini bisa dilihat dari berbagai macam fasilitas tambahan yang ada di hotel yang akan ditawarkan terhadap konsumen. Perusahaan lebih memperhatikan fasilitas pokok hotel yaitu tingkat pelayanan, kelengkapan, peralatan, bentuk serta keadaan bangunan keamanan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan pihak hotel harus menyiapkan tenaga yang terampil, terdidik dan harus bekerjasama. Perkembangan hotel di Indonesia sangat luar biasa, mengingat hampir di setiap daerah sudah dapat dengan mudah ditemui dan dijangkau oleh masyarakat, baik hotel kelas bawah maupun hotel kelas berbintang, salah satu contoh di daerah yang memiliki pertumbuhan hotel yang sangat pesat adalah Muara Bungo, salah

satu kota Sumatra tepatnya berada di wilayah Provinsi Jambi yang mayoritas penduduknya berprofesi sebagai petani karet dan sawit, akan tetapi daerah ini memiliki pertumbuhan hotel yang sangat pesat. Hal ini ditandai dengan banyaknya hotel yang berdiri di kota Muara Bungo, letak kota Muara Bungo yang sangat strategis menjadi salah satu faktor penyebab tingginya pertumbuhan hotel di kota ini.

Persaingan perhotelan di kabupaten Muara Bungo ini ditunjukkan dengan adanya kualitas dan mutu pelayanan yang ditawarkan dari setiap manajemen hotel. Mulai dari kondisi kamar, harga sewa kamar, kapasitas kamar dan fasilitas hotel lainnya. Pada dasarnya fungsi hotel bukan saja tempat untuk menginap dengan tujuan berwisata namun juga sebagai tempat untuk tujuan lainnya seperti menjalankan kegiatan bisnis, mengadakan seminar atau acara hiburan atau sekedar untuk mendapatkan ketenangan atau relaksasi bersama keluarga. Semua ini dilakukan untuk memenangkan persaingan bisnis perhotelan dengan meningkatkan kepuasan, menjaga kenyamanan dari pengunjung hotel serta menjaga pelanggan terhadap merek hotel tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja, individu, kelompok, maupun organisasi. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensial sumber dayam manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerjanya yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mendapat keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Maka perusahaan harus dapat mengelolah karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antara karyawan, serta tercapai kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan merupakan hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Mengatur staf hotel adalah hal yang paling sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran. Staf hotel merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki hotel. Tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif staf hotel, meskipun ada alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi hotel, jika peran aktif staf hotel tidak diikuti sertakan.

Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan staf hotel dengan pemimpi, 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.

Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata pemimpin Hotel Amaris masih kurang dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya, sehingga masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan masih lalai terhadap kewajibannya misalnya tidak memakai ID card sewaktu jam kerja. Hal demikian sangat memerlukan perhatian dari seorang pimpinan agar karyawan dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

(Gardjito, 2013), (Tampi, 2014), (Dalimunthe, n.d.), (Soegoto, 2015) menyatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan significant baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kepemimpinan, pimpinan hotel Amaris selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan beberapa permasalahan diantaranya adalah; Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amaris Muara Bungo?

Tinjauan Pustaka

Tabel. 1
Kajian teori yang digunakan dalam penelitian

Teori	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi kerja (X_1)	Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri. (Abraham Maslow)
Gaya kepemimpinan (X_2)	Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu tugas dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan.	1. Keputusan Dibuat Bersama 2. Menghargai Potensi Setiap Bawahannya 3. Mendengar Kritik, Saran atau Pendapat Dari Bawahan 4. Melakukan Kerja Sama Dengan Bawahannya. (Kurniawan, 2018)
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins)

Sumber data diolah, 2020

Hipotesis

Hipotesis Merupakan pertanyaan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya, jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah

penelitian. Sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat ketekaitannya secara konsisten.(Hasibuan, 2019)

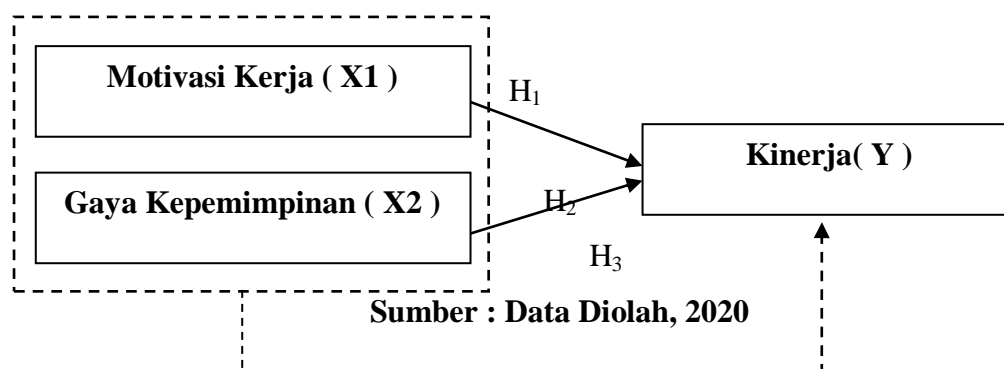
H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut(Bahri, 2018) :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif sampel yang digunakan adalah sampel jenuh berjumlah 40 orang teknik pengumpulan data yang digunakan Kuesioner atau Angket untuk sumber data yang digunakan melalui sumber data primer dan data sekunder. Untuk uji instrumen melakukan pengujian validitas dan reliabilitas serta menggunakan Uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Analisis yang digunakan pada artikel ini adalah; Analisis Regresi Berganda dimana Analisis regresi berganda adalah analisis yang menghubungkan dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan penggunaan IBM SPSS Statistik Versi 20.(Bahri, 2018)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Varibel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien Gaya Kepemimpinan

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau tidak jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka alat ukur tersebut dapat dikatakan valid atau signifikan. Adapun nilai r_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 adalah 0,312 dengan menggunakan rumus $df = n - k = 40 - 2 = 38$. Hasil analisis validitas dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Motivasi Kerja	X1.1	0,762	0,312	Valid
	X1.3	0,630	0,312	Valid
	X1.2	0,830	0,312	Valid
	X1.4	0,733	0,312	Valid
	X1.5	0,797	0,312	Valid
	X1.6	0,664	0,312	Valid
	X1.7	0,725	0,312	Valid
	X1.8	0,791	0,312	Valid
	X1.9	0,870	0,312	Valid
	X1.10	0,798	0,312	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua Item pernyataan setiap Variabel Motivasi Kerja (X1), berkorelasi Signifikan. Karena nilai r-tabel (0,312), maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada Variabel tersebut Valid.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,646	0,312	Valid
	X2.2	0,583	0,312	Valid
	X2.3	0,735	0,312	Valid
	X2.4	0,658	0,312	Valid
	X2.5	0,750	0,312	Valid
	X2.6	0,768	0,312	Valid
	X2.7	0,646	0,312	Valid
	X2.8	0,781	0,312	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa semua Item pernyataan setiap Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berkorelasi Signifikan. Karena nilai r-tabel (0,312), maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada Variabel tersebut Valid.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Kinerja Karyawan	Y1	0,473	0,312	Valid
	Y2	0,664	0,312	Valid
	Y3	0,719	0,312	Valid
	Y4	0,593	0,312	Valid
	Y5	0,783	0,312	Valid
	Y6	0,475	0,312	Valid
	Y7	0,728	0,312	Valid
	Y8	0,765	0,312	Valid
	Y9	0,834	0,312	Valid
	Y10	0,862	0,312	Valid

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y) berkorelasi Signifikan. Karena nilai r-hitung yang dapat diperoleh lebih besar dari nilai r-tabel (0,312), maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan Valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Apabila pengukuran ulang pada waktu yang berbeda maka akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas in adalah dengan rumus koefisien *alpha* (α) dari *cronbach* yaitu ; Jika nilai *cronbach alpha* (r_{11}), $> 0,6$ maka item variabel dinyatakan Reliabel; Jika nilai *cronbach alpha* (r_{11}), $< 0,6$ maka item variabel dinyatakan tidak Reliabel.

Berikut ini hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20 yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Nilai Cronbach	Standar	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0,922	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,854	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,922 > 0,6$, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,854 > 0,6$, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,889 > 0,6$. Artinya dikatakan bahwa semua data dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* satu arah.

1. Jika nilai Signifikansi (Sig) > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig) < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	40
Mean	0E-7
Std. Deviation	4.46138039
Normal Parameters ^{a,b}	
Absolute	.166
Most Extreme Differences	
Positive	.137
Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z	1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)	.217
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
Sumber : Data Diolah, 2020	

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai kolmogorov – smirnov sebesar 1.053 dengan tingkat signifikan sebesar 0.217. pada tabel tersebut nilai signifikan $0.217 > 0.05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal; **Uji Multikolinieritas** dapat dilihat dari *Varriance inflation factor* atau nilai *VIF* < 10 maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.151	9.388		.868	.391		
Motivasi Kerja X1	.375	.146	.363	2.569	.014	.965	1.036
Gaya Kepimpinan_ X2	.525	.223	.333	2.356	.024	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

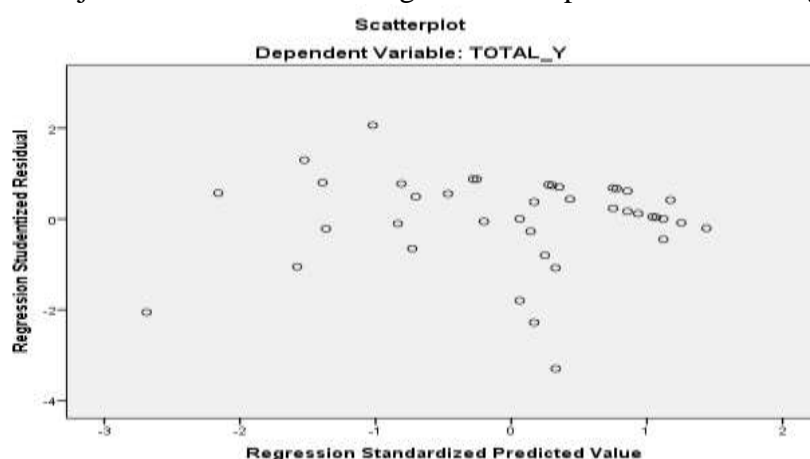
Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *VIF* pada masing – masing variabel yaitu motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) adalah sebesar 1.036. dengan demikian nilai *VIF* dari kedua variabel tersebut < 10 atau tidak variabel independen

yang memiliki *VIF* diatas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan pada SPSS 20 sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel independen berdasarkan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda adalah analisis yang menghubungkan dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan penggunaan IBM SPSS Statistik Versi 20. Adapun hasil outputnya sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.151	9.388		.868	.391
Motivasi kerja X1	.375	.146	.363	2.569	.014
Gaya Kepemimpinan X2	.525	.223	.333	2.356	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diperoleh persamaan hasil regresi Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.151 + 0.375 X_1 + 0.525 X_2$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan yaitu :

1. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 8.151, dapat diartikan, jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan.
2. Nilai Koefisien Regresi variabel X1 adalah 0.375, yang berarti, jika Motivasi Kerja (X1) berubah satu satuan, maka variabel Y akan berubah sebesar 0.375 satuan. Nilai tersebut bernilai diatas Nol, artinya bernilai positif sehingga semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan,
3. Nilai Koefisien Regresi variabel X2 adalah 0.525 yang berarti, jika Gaya Kepemimpinan (X2) berubah satu satuan, maka variabel Y akan berubah sebesar 0.525 satuan. Nilai tersebut bernilai diatas 0, artinya bernilai positif sehingga semakin tinggi Gaya kepemimpinan. maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t (Parsial) merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis taraf signifikan (α) > 0,05.; Jika t hitung > t tabel dengan sig < 0.05, hipotesis diterima; Jika t hitung < t tabel dengan sig > 0.05, hipotesis ditolak; Nilai α = 0.05 dengan menggunakan pengujian dua sisi, maka nilai α harus dibagi dua yaitu ($\alpha/2$) atau $0.05/2 = 0.025$. dengan ketentuan nilai t_{tabel} sebesar 0.025 dan *degree of freedom/df* = n-2 atau df = 40 – 2 = 38 maka ditemukan nilai pada t_{tabel} sebesar 2.024.

Tabel 9.
Hasil uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.151	9.388		.868	.391
1 Motivasi kerja X1	.375	.146	.363	2.569	.014
Gaya Kepemimpinan_X2	.525	.223	.333	2.356	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui nilai sig. Untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Y adalah sebesar $0.014 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2.569 > t\text{-tabel } 2.024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Y; Pengujian hipotesis kedua (H2) diketahui nilai sig. Untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Y adalah sebesar $0.024 < 0.05$ dan nilai t-hitung $2.356 > t\text{-tabel } 2.024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X2) terhadap Y.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji f merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama – sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

1. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$, atau $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.
2. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$, atau $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Nilai $\alpha = 0.05$ dan df pembilang atau $\text{dfl} = k - 1$, dan df penyebut atau $n - k$ sehingga dapat diketahui $\text{dfl} = 3 - 1 = 2$ dan $\text{df} = n - k = 40 - 2 = 38$, maka ditemukan nilai f tabel sebesar 3.245.

Tabel 10.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	313.522	2	156.761	7.472	.002 ^b
1 Residual	776.253	37	20.980		
Total	1089.775	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengujian hipotesis (H3)

Berdasarkan output data diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.002 < 0.05$ dan $f\text{ hitung } 7.472 > f\text{ tabel } 3.245$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis data ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.288	.249	4.580

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan output data diatas diketahui nilai R square sebesar 0.288, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 28.8% .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Amaris Muara Bungo. Penelitian ini menghasilkan data yang diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 20 dan didapatkan data yang akurat. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan maka dibuat pembahasan setiap hasil yang diperoleh masing-masing hipotesis. Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan Motivasi Kerja sebesar $0,014 < 0,05$ nilai $t_{hitung} (2,569) > t_{tabel} (2,024)$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan karyawan hotel Amaris Muara Bungo kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Briyan Johaness Tampi dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} (3,909) > t_{tabel} (2,021)$ artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga mendukung pada penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti dengan tingkat signifikan yang digunakan $0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,480) > t_{tabel} (1,296)$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,024 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} (2,356) > t_{tabel} (2,024)$, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan yang sudah diberikan kepada karyawan akan lebih mudah dalam memahami suatu pekerjaan sehingga semakin meningkat kinerja karyawan. Maka hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wandra Agus Cahyono dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} (4,070) > (1,993)$ artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung pada penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,388) > t_{tabel} (1,296)$ yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai signifikan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,002 < 0,05$ dan $f_{hitung} (7,472) > f_{tabel} (3,245)$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi Kerja dan semangat kerja yang diberikan karyawan hotel Amaris Muara Bungo kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat diambil kesimpulan yaitu ; Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $2.469 > 2.024$ dan nilai signifikan sebesar $0.014 < 0.05$; Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $2.356 > 2.024$ dan nilai signifikan sebesar $0.024 < 0.05$; Berdasarkan hasil perhitungan uji f secara simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung $> f$ tabel yaitu ($7.472 > 3.245$) dengan signifikan $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R Square ialah sebesar 0.288. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 28.8% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Penerbit Andi.
- Dalimunthe, H. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Pada CV. Karya Mandiri Medan. 2018, 5(1).
- Gardjito, A. H. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugrah Jaya. *Jurnal Agora*, 6(2).
- Soegoto, Y. S. & A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kondisi Kerja Serta Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, Kota Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 3(4).