

*Submitted 17 Agustus 2022*  
*Accepted 30 Agustus 2022*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA  
ORGANISASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI HOTEL PRAMA SANUR BEACH  
BALI**

***EFFECT OF LEADERSHIP, CULTURE  
ORGANIZATION, MOTIVATION TO  
PERFORMANCE STAFF AT HOTEL PRAMA SANUR  
BEACH BALI***

**I Wayan Gede Wiana**

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis  
Internasional

*iwayangedewiana@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuisioner yang diberikan kepada pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Sampel yang diperoleh yaitu 184 responden, jumlah ini didapatkan sesuai dengan populasi. Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai uji F didapatkan dengan  $F_{hitung} = 440,853$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja pegawai dengan  $t_{hitung} = 4,031$ . Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana  $t_{hitung} = 8,376$  dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana  $t_{hitung} = 6,319$  dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** *Kepeimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership, organizational culture, motivation on employee performance at Prama Hotel Sanur Beach Bali partially and simultaneously. This study uses quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to employees at the Prama Hotel Sanur Beach Bali. Sampling using simple random sampling. The sample obtained is 184 respondents, this number is obtained according to the population. The data analysis used is the classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results show that simultaneously leadership, organizational culture and motivation have a significant effect on employee performance, where the F test value is obtained with  $F_{count} = 440.853$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Partially, leadership has a significant effect ( $0.000 < 0.05$ ) on employee performance with  $t = 4.031$ . Organizational culture has a significant effect on employee performance where  $t = 8.376$  and significant value ( $0.000 < 0.05$ ). Motivation has a significant effect on employee performance where  $t_{count} = 6.319$  and significant value ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords :** *Leadership, Organizational Culture, Motivation, Performance Employee.*

### PENDAHULUAN

Arep & Tanjung ( 2002:235) mener angkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Jadi seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin diharapkan bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Seorang pemimpin yang efektif hendaknya mampu mengakui (kekurangan/kelebihan/kemampuan) yang di miliki individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian masing-masing. "Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik anggota baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut" (Mulyadi, 2015: 96). Menurut Wardiah (2016:196), budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari

keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Siagian (dalam Erjati Abbas, 2014:80) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam memajukan kinerja secara keseluruhan di perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (Sulistiyani, 2003). Indikator penilaian kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan prakarsa. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi, maka sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum, maka perlu untuk melakukan perbaikan aspek-aspek yang dianggap mempengaruhi para pegawai karena kinerja merupakan hasil capaian seseorang secara kuantitas maupun kualitas atas tugas dan tanggung jawab (Anwar Prabu Makunegara 2012:67). Pentingnya kinerja pegawai membuat perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun hotel di Bali yang dinilai baik dalam menerapkan budaya organisasi adalah Prama Sanur Beach. Salah satu penghargaan yang pernah di peroleh oleh Hotel Prama Sanur Beach yaitu : Top Seller 2018 #3 diraih oleh Hotel Prama Sanur Beach dan Tri Hita Karana, Penghargaan tersebut diperoleh tentu tidak terlepas dari kemampuan budaya organisasi yang **m e m p e n g a r u h i k i n e r j a p e g a w a i**, <https://balitravelnews.com/2019/03/06/pacto-mulai-kembangkan-pasar-cruise/>). Korelasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai ini mampu membuat Prama Sanur menjadi hotel yang kuat dalam persaingan hotel berbintang di Bali. Hotel Prama Sanur Beach tertetak di Kawasan Sanur tepatnya di Jl. Danau Tamblingan, Sanur, Bali. Kawasan Sanur merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang ada di Pulau Bali. Daerah Sanur terletak di sebelah timur Kota Denpasar termasuk dalamnya yang terkenal wilayah Bali Selatan. Sebagian besar akomodasi yang berada di Sanur terletak di dekat pantai dan memiliki akses yang mudah ke pantai. Fasilitas akomodasi yang ada di Sanur dimulai dari hotel berbintang maupun non bintang, villa, dan bungalow. Awalnya Hotel Prama Sanur Beach merupakan hotel yang bernama Hotel Sanur Beach Bali.

(<https://denpasarkota.go.id/datangkunjungi/baca/906.2020> di akses pada 20 November 2020). Hotel Sanur Beach Bali salah satu anak perusahaan dari Aerowisata yang juga memiliki perusahaan penerbangan sangat terkenal yaitu Garuda Indonesia. Hotel ini berdiri sejak tahun 1974 yang diresmikan oleh Menteri Perhubungan RI Bapak Prof.Dr. Emil Salim. Hotel Sanur Beach Bali telah mengalami beberapa renovasi dan penambahan dari segi bangunan sehingga hotel ini hingga saat ini telah memiliki tiga bangunan yaitu Garuda Building Pertama dibangun, Wisnu Wing kedua dibangun dan Krisnan Wing terakhir dibangun. Hotel Sanur Beach Bali telah digolongkan hotel bintang lima (5) dengan sertifikat yang diberikan oleh Perhimpunan Hotel Restoran Indonesia (PHRI) Bali disahkan pada tahun 2008 dan Pada tanggal 23 April 2014 Sanur Beach Hotel mengubah nama atau dalam bahasa Inggris disebut re-branding menjadi Hotel Prama Sanur Beach Bali. Hotel Prama Sanur Beach Bali ini terletak dilokasi yang strategis yaitu pusat kawasan wisata Sanur. Letak Hotel Prama Sanur Beach juga menghadap ke pantai Sanur yang menjadikannya memiliki daya tarik tersendiri dan merupakan fasilitas penting wisatawan yang berkunjung ke Bali (Data di Olah, 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Prama Sanur Beach, Hotel Prama Sanur Beach merupakan salah satu hotel bintang 5 terbaik di Bali dekat dengan pantai Sanur pilihan favorite wisatawan. Lokasi dari Hotel Prama Sanur Beach di Jln. Cemara, Sanur, Bali, Indonesia. Letaknya dekat dengan Pantai Sanur hanya berjarak sekitar 510 meter dari Hotel Prama Sanur Beach tersebut. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif (Pantiyasa, 2013). Jenis data menurut sifat data. Menurut sifatnya, data dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data kuantitatif Pantiyasa (2013) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah seluruh informasi yang dikumpulkan dari lapangan yang dinyatakan dalam bentuk angka atau dianggakan. Pada penelitian ini data kuantitatif didapatkan melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.
2. Data kualitatif Sugiarto dan Sudibyo (2015) menyatakan bahwa data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau angka, merupakan keterangan atau informasi dan pada umumnya bersifat menggolongkan. Dalam penelitian ini informasi yang didapatkan berupa uraian secara langsung mengenai profil dan data- data yang ada di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap di tolak dan  $H_1$  diterima (Ghozali, 2016 : 53).

Signifikan atau tidaknya korelasi antar variabel dilihat jika terdapat tanda bintang:

1. Apabila berbintang satu, berarti korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.
2. Apabila berbintang dua, berarti korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan ujistatistic Cronbach Alpha. Menurut (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016 : 48), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,70.

#### a. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, 2016 : 104).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji dalam sebuah model regresi terjadiketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 : 134). Pada pengujian ini penulis menggunakan Uji Glejser. Untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi hetroskedastistas dengan cara meregres absolut residual terhadap variabel independen (Gujarti,2003 dalam Ghozali, 2016 : 137).

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016 : 154). Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisa statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S) (Ghozali, 2016 : 158).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Identifikasi responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil 184 responden berupa Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, Status Kepegawaian, Department, Gaji Perbulan. Identifikasi ini didapat darihasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik diri dari responden penelitian secara umum.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	136	73,9%
Wanita	48	26,1%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat jenis kelamin Pria lebih banyak dari pada Wanita yaitu sebesar 73,9% (136 orang), sedangkan perempuan hanya 26,1% (48 orang).

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	54	29,3%
31 - 40 tahun	38	20,7%
41 - 50 tahun	46	25%
> 50 tahun	46	25%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa usia 20 - 30 tahun yang merupakan kelompok umur responden dengan persentase yang tertinggi yaitu 29,3% (54 orang) dan jumlah responden dengan kelompok usia dengan frekuensi terendah adalah 31 - 40 tahun sebanyak 20,7% (38 orang).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	86	46,7%
D1	50	27,2%
D2	15	8,2%
D3	6	3,3%
D4/S1	25	13,6%
SMP	1	0,5%
PAKET C	1	0,5%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa SMA/SMK yang merupakan kelompok Pendidikan terakhir responden dengan persentase yang tertinggi yaitu 46,7% (86 orang) dan jumlah responden dengan kelompok Pendidikan terakhir dengan frekuensi terendah adalah SMP sebanyak 0,5% (1 orang) dan PAKET C sebanyak 0,5% (1 orang).

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	5	2,7%
1-2 tahun	16	8,7%
> 3 tahun	163	88,6%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa > 3 tahun yang merupakan Masa Kerja responden dengan persentase yang tertinggi yaitu 88,6% (163 orang) dan jumlah responden dengan masa kerja < 1 tahun dengan persentase yang terendah sebanyak 2,7% (5 orang).

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kontrak	101	54,9%
Permanen	83	45,1%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa Kepegawaian dengan Status Kontrak yang merupakan responden dengan persentase yang tertinggi yaitu 54,9% (101 orang) dan jumlah responden Kepegawaian dengan Status Permanen dengan persentase yang terendah sebanyak 45,1% (83 orang).

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement

Departement	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Accounting	13	7,1%
Engineering	24	13%
Entertainment	2	1,1%
Executive Office	1	0,5%
F&B Service	45	24,5%
F&B Kitchen	22	12%
F&B Steward	4	2,2%
Front Office	11	6%
Housekeeping	25	13,6%
Human Resources	4	2,2%
IT	1	0,5%
Laundry & D.C	2	1,1%
Purchasing	4	2,2%
Recreation	11	6%
Sales & Marketing	8	4,3%
Security	7	3,7%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa F&B Service merupakan kelompok departement responden dengan persentase yang tertinggi yaitu 24,5% (45 orang) dan jumlah responden dengan kelompok departement dengan frekuensi terendah adalah Executive Office sebanyak 0,5% (1 orang) dan IT sebanyak 0,5% (1 orang).

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

Gaji Perbulan	Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 2 Juta Rupiah	90	48,9%
2 – 4 Juta Rupiah	74	40,2%
> 4 Juta Rupiah	20	10,9%
Total	184	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa gaji perbulan < 2 juta rupiah yang merupakan kelompok gaji responden dengan persentase yang tertinggi yaitu 48,9% (90 orang) dan jumlah responden dengan kelompok gaji perbulan dengan frekuensi terendah adalah > 4 juta rupiah sebanyak 10,9% (20 orang).

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	X1.1	0,676	0,3	Valid
2	X1.2	0,647	0,3	Valid
3	X1.3	0,578	0,3	Valid
4	X1.4	0,658	0,3	Valid
5	X1.5	0,672	0,3	Valid
6	X1.6	0,663	0,3	Valid
7	X1.7	0,666	0,3	Valid
8	X1.8	0,598	0,3	Valid
9	X1.9	0,628	0,3	Valid
10	X1.10	0,590	0,3	Valid
11	X1.11	0,590	0,3	Valid
12	X1.12	0,648	0,3	Valid
13	X1.13	0,632	0,3	Valid
14	X1.14	0,560	0,3	Valid
15	X1.15	0,614	0,3	Valid
16	X1.16	0,676	0,3	Valid
17	X1.17	0,674	0,3	Valid
18	X1.18	0,590	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepemimpinan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,600	0,3	Valid
2	X2.2	0,284	0,3	Valid
3	X2.3	0,514	0,3	Valid
4	X2.4	0,565	0,3	Valid
5	X2.5	0,587	0,3	Valid
6	X2.6	0,591	0,3	Valid
7	X2.7	0,595	0,3	Valid
8	X2.8	0,629	0,3	Valid
9	X2.9	0,486	0,3	Valid
10	X2.10	0,615	0,3	Valid
11	X2.11	0,580	0,3	Valid
12	X2.12	0,430	0,3	Valid
13	X2.13	0,648	0,3	Valid
14	X2.14	0,525	0,3	Valid
15	X2.15	0,608	0,3	Valid
16	X2.16	0,496	0,3	Valid
17	X2.17	0,631	0,3	Valid
18	X2.18	0,566	0,3	Valid
19	X2.19	0,535	0,3	Valid
20	X2.20	0,532	0,3	Valid
21	X2.21	0,538	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel budaya organisasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X3.1	0,562	0,3	Valid
2	X3.2	0,511	0,3	Valid
3	X3.3	0,600	0,3	Valid
4	X3.4	0,586	0,3	Valid
5	X3.5	0,543	0,3	Valid
6	X3.6	0,667	0,3	Valid
7	X3.7	0,698	0,3	Valid
8	X3.8	0,618	0,3	Valid
9	X3.9	0,641	0,3	Valid
10	X3.10	0,629	0,3	Valid
11	X3.11	0,553	0,3	Valid
12	X3.12	0,648	0,3	Valid
13	X3.13	0,715	0,3	Valid
14	X3.14	0,531	0,3	Valid
15	X3.15	0,665	0,3	Valid
16	X3.16	0,640	0,3	Valid
17	X3.17	0,667	0,3	Valid
18	X3.18	0,587	0,3	Valid
19	X3.19	0,669	0,3	Valid
20	X3.20	0,641	0,3	Valid
21	X3.21	0,554	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,560	0,3	Valid
2	Y.2	0,666	0,3	Valid
3	Y.3	0,677	0,3	Valid
4	Y.4	0,572	0,3	Valid
5	Y.5	0,601	0,3	Valid
6	Y.6	0,453	0,3	Valid
7	Y.7	0,555	0,3	Valid
8	Y.8	0,555	0,3	Valid
9	Y.9	0,507	0,3	Valid
10	Y.10	0,515	0,3	Valid
11	Y.11	0,465	0,3	Valid

12	Y.12	0,480	0,3	Valid
13	Y.13	0,396	0,3	Valid
14	Y.14	0,489	0,3	Valid
15	Y.15	0,465	0,3	Valid
16	Y.16	0,491	0,3	Valid
17	Y.17	0,471	0,3	Valid
18	Y.18	0,629	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja pegawai memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai cronbach alpha disajikan sebagai berikut.

**Tabel 12 Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,910	Reliabel
Budaya Organisasi	0,882	Reliabel
Motivasi	0,918	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,843	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil pada Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

### Uji normalitas

Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal dapat digunakan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 13 yaitu sebagai berikut.

Tabel 13 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,125	8,003
	X2	,381	2,627
	X3	,186	5,372

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Tabel 14 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% (0,100). Demikian juga dengan nilai VIF yang semuanya di bawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 15 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,359	1,188		-2,828	,005
	X1	-,010	,031	-,063	-,330	,742
	X2	-,004	,017	-,024	-,221	,826
	X3	,070	,123	,483	,567	,247

a. Dependent Variable: Abres

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Tabel 15 dapat dilihat bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dari model regresi yang digunakan karena nilai signifikansi setiap variabel bebas lebih besar dari taraf nyata ( $\alpha$ ) yaitu 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji F

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja pegawai. Dengan langkah-langkah uji statistik adalah:

- a. Formulasi hipotesis  $H_0: b_{1,2,3} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan dengan kinerja pegawai.  $H_a: b_{1,2,3} \neq 0$ , berarti ada pengaruh antara

kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan dengan kinerja pegawai.

- b. Ketentuan pengujian Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ),
- c. Perhitungan dengan program SPSS

Tabel 16 Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10360,403	3	3453,468	440,853	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1410,047	180	7,834		
	Total	11770,450	183			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Diperoleh nilai F hitung sebesar 440,853 nilai sig 0,00

d. Kriteria pengujian

- 1) Jika sig F hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti signifikan.
- 2) Jika sig F hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima berarti signifikan.

e. Keputusan

Sesuai hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 440,853$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), motivasi (X3) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,607	2,307		5,899	,000
	X1	,241	,060	,294	4,031	,000
	X2	,284	,034	,350	8,376	,000
	X3	,278	,044	,378	6,319	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 17 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 13,607 + 0,241X_1 + 0,284X_2 + 0,278X_3$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a= Nilai konstantanya adalah 13,607 dimana dapat diartikan apabila tidak ada perubahan variabel independent dengan asumsi bahwa X1,X2,X3 bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) di Hotel Prama Sanur Beach Bali memiliki nilai yang positif yaitu 13,607.

- b1 Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) adalah 0,241 artinya jika variabel kepemimpinan (X1) meningkat sejumlah 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2), motivasi (X3) dan konstantanya bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,241. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b2 Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) adalah 0,284 artinya jika variabel budaya organisasi (X2) meningkat sejumlah 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X3) dan konstantanya bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,284. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b3 Nilai koefisien regresi motivasi (X3) adalah 0,278 artinya jika variabel motivasi (X3) meningkat sejumlah 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan konstantanya bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## Analisis Determinasi Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada hasil SPSS pada Tabel 18 menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 18 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.878	2,79886

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Besarnya determinasi ( $R^2=0,880$ ) ini berarti pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 88,0% sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai thitung = 4,031 dan sig 0,00 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, maka kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai thitung = 8,376 dan sig 0,00 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X3) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, maka budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

## Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai thitung = 6,319 dan sig 0,00 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, maka motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 440,853 dan sig  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima artinya semakin tinggi kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## SIMPULAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data, dan pembahasan yang telah ditentukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung 440,853 sig 0,00. Hal ini berarti peningkatan pada kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,241 dan sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,284 dan sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,278 dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang peneliti dapat berikan sebagai bahan masukan kepada pihak manajemen Hotel Prama Sanur Beach Bali adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan juga harus diperhatikan dengan baik dan perlu dipertahankan lagi, baik dari kualitas penyampaian strateginya, kepedulian terhadap anggota maupun lingkungan, kualitas dalam memberikan pelatihan dan materi tentang kepemimpinan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Peningkatan budaya organisasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Hotel Prama Sanur Beach Bali, oleh karena itu sangat penting bagi manajemen Prama Sanur Beach Bali untuk menjaga kenyamanan dan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengeluarkan dan menampung aspirasi dari pada pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
3. Perusahaan dirahapkan untuk lebih dapat melakukan pendekatan-pendekatan dengan cara membuat gathering dengan pegawai agar mampu memotivasi pegawai pada waktu yang tepat dan membuat pegawai menjadi lebih nyaman sehingga kinerjanya menjadi lebih maksimal dan juga perlu adanya peningkatan motivasi kerja terhadap pegawai baik itu melalui pemberian reward atau punishment apabila diperlukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Arep Iskak dan Tanjung Hendrik, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, Hendratono, T., & Sudiby, D. (2015). *Metodologi Penelitian Hospitaliti & Pariwisata*. Tangerang: Matana Publishing.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.