

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HOTEL HORIZON PEKALONGAN**

¹⁾ Hari Purnomo

²⁾ Dyah Palupiningtyas, SE, M.M

¹⁾ Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIEPARI Semarang

²⁾ Dosen STIEPARI Semarang,

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di hotel horizon pekalongan, dengan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menjelaskan (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja, (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, (3) pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 orang yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS, kemudian hasil yang didapatkan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji model dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan secara parsial motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Horizon hotel in Pekalongan, with the aim of the study being to analyze and explain (1) the effect of motivation on performance, (2) the influence of leadership style on performance, (3) the effect of motivation and leadership style on performance.

The research was conducted by distributing questionnaires to 88 people which were then processed using the SPSS application, then the results obtained were analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, model tests and hypothesis testing.

The results showed that simultaneously motivation and leadership style had a positive and significant effect on performance, and partially motivation and leadership style had a positive and significant effect on employee performance at Hotel Horizon Pekalongan

Keywords: Motivation, Leadership Style and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara yang kaya akan pariwisata, kekayaan tersebut dapat dimanfaatkan oleh masyarakat sebagai sesuatu yang dapat menarik kunjungan wisatawan. Wisatawan yang berkunjung merupakan devisa Negara yang dapat meningkatkan pendapatan Negara dan masyarakat di tempat-tempat

yang tersebar dengan kekayaan pariwisatanya. Demi menunjang dan terus

mengembangkan kekayaan pariwisata tersebut diperlukan komponen-komponen pariwisata yang berupa atraksi wisata, amenitas, aktivitas dan aksesibilitas yang baik. Atraksi wisata yang merupakan daya tarik dari wisata tersebut, amenitas yang merupakan fasilitas pendukung menyangkut bangunan seperti, hotel, *restaurant*, mall dan fasilitas pendukung lain yang menunjang kebutuhan wisatawan untuk menikmati pariwisata yang ada di Indonesia. Tidak hanya itu, aktivitas juga merupakan sumber daya manusia yang akan berhubungan langsung dengan wisatawan yang berkunjung ke Indonesia khususnya Pekalongan serta aksesibilitas yaitu akses jalan, akomodasi berupa hotel sebagai fasilitas pendukung kegiatan pariwisata.

Hotel adalah sebagai salah satu bisnis yang bergerak dalam bidang usaha jasa pariwisata sudah tentu membutuhkan sumber daya manusia yang pintar dan teliti dalam segala hal untuk menjalankan roda bisnis dari hotel tersebut oleh karena itu sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hotel adalah sebuah organisasi layanan dimana jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil (Haryono, 2010). Hotel terdiri atas departemen-departemen yang tidak bisa lepas atau terpisah antara satu departemen dengan departemen yang lainnya, departemen tersebut di antaranya: *Front Office Departement, Food & Beverage Departement, Housekeeping Departemen, Accounting Departement, Purchasing Departement, Engineering Departement, dan Human Resource Departement (HRD)*, sudah tentu sekali akan membutuhkan sumber daya manusia yang banyak untuk melayani para wisatawan domestik dan mancanegara, oleh karena itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar demi keberlanjutan hotel tersebut terutama di pekalongan.

Adanya wisatawan tentu menjadi tujuan dari keanekaragaman pariwisata yang ada di Pekalongan, dari wisatawan yang datang untuk berkunjung, akan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di daerah tetapi juga masyarakat ikut andil dalam menikmati uang yang dikeluarkan oleh wisatawan pada saat berkunjung dan menikmati keanekaragaman pariwisata di Pekalongan. Untuk semakin meningkatkan jumlah uang yang dikeluarkan oleh wisatawan diperlukan fasilitas yang sangat berpengaruh untuk menentukan lamanya wisatawan berada di Pekalongan yaitu adalah tempat tinggal yang nyaman selama wisatawan tersebut berada di Pekalongan. Adanya Hotel Horizon di pekalongan menjadi salah satu fasilitas pendukung wisatawan untuk menginap selama dan senyaman mungkin. Strategi yang harus dilakukan adalah strategi yang mana diusahakan hotel lain tidak punya, oleh karena itu strategi yang harus diperbaiki dan ditingkatkan adalah sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan bisa menciptakan trobosan-trobosan baru bagi hotel dengan tujuan hasil yang muncul dari kreatifitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai hotel, bisa menarik minat pengunjung serta memuaskan keinginan dari pengunjung tersebut. Untuk bersaing dengan hotel-hotel yang tersebar di Pekalongan, Hotel Horizon Pekalongan harus menciptakan sesuatu yang menarik

dan melengkapi fasilitas pendukung yang bisa memuaskan permintaan

pengunjung. Oleh karena itu Hotel Horizon Pekalongan harus mulai menuntut pegawainya untuk membenahi kinerjanya. Berdasarkan keluhan dari beberapa Supervisor yang mengawasi bidang *Housekeeping*, *Front Office* dan *Engineering*, terdapat beberapa pegawai yang semangat kerjanya menurun, pegawai tersebut memiliki ritme kerja yang relatif lama, padahal pada saat melakukan persiapan kamar, waktu yang diberikan untuk menyiapkan kamar sangat terbatas. Keluhan juga datang dari salah satu pegawai yang merasa bahwa General Manager Hotel Horizon Pekalongan bersikap sangat tidak adil kepada pegawai. Bonus yang tidak kunjung datang membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Jadi dengan demikian berdasarkan keluhan tersebut peneliti memberikan kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai adalah motivasi dan gaya kepemimpinan.

Menurut Nawawi (2011), "Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar". Motivasi yang rendah akan banyak menimbulkan gejala-gejala dari internal seperti: apresiasi kerja pegawai kurang diperhatikan, kebutuhan pegawai kurang diperhatikan, kurangnya bertanggung jawab pegawai, beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang diterima, pembagian uang service yang berbeda-beda. Sedangkan eksternal seperti: memilih dalam bekerja, hubungan antar pegawai tidak harmonis, motivasi kerja masih kurang, peralatan keamanan dan keselamatan masih kurang.

Dalam bekerja setiap pegawai memerlukan motivasi yang baik untuk mendorong pegawai tersebut mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaannya, motivasi kadang juga tidak saja timbul karena unsur dari dalam saja akan tetapi juga timbul dari luar, oleh karena itu pegawai yang baik akan mampu membaca peluang, apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.

Ada beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, menurut Nuraini (2013) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia diantaranya:

1. Memberikan gaji yang cukup diatas upah minimum regional
2. Lebih memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana rileks/santai
4. Memberi perhatian lebih terhadap harga diri
5. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.

Motivasi kerja Hotel Horizon Pekalongan sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih ada juga pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja, hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang suka datang terlambat dengan berbagai alasan yang tidak jelas, kurang maksimal dalam memberikan pelayanan pada saat bekerja sehingga menyebabkan tamu komplain, misalnya salah menulis pesanan tamu dan tidak menegaskan pesannya, miss komunikasi antar pegawai pada saat tamu melakukan pesanan, kurang dihargai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai training misalnya dalam melayani

tamu maupun pada saat memasak di dapur, jam kerja yang berlebihan tidak dihitung dalam jam lembur kerja, misalnya ada *function* pernikahan seharusnya pegawai balik jam 4 sore tapi balik jam 6 sore hal ini sering terjadi tapi tidak di

masuk ke dalam lembur oleh pihak manajemen hotel. Dari semua permasalahan di atas hal-hal seperti inilah yang menyebabkan motivasi kerja pegawai berkurang. Oleh sebab itu diperlukan adanya evaluasi mengenai motivasi pegawai dalam setiap aktivitas kerjanya sehingga kinerja pegawai bisa menjadi meningkat. Tidak hanya motivasi saja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja, akan tetapi ada faktor lain yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi (Robbins, 2011). Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada pemimpin. Pernyataan ini dipertegas oleh Hutson (2005) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 2009). Pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sama masing-masing dari setiap pemimpin. Fakta dilapangan menunjukkan adanya keluhan dari salah satu pegawai mengenai gaya memimpin General Manager yang otoriter dalam memberikan tugas kepada bawahan seperti: mewajibkan pegawai lembur akan tetapi tidak disertakan dengan jaminan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai. Oleh karena itu gaya memimpin dari seorang General Manager ini tentu sangat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Berkenaan dengan penjelasan dan keluhan di atas, penelitian ini ingin mengkaji lebih mendalam pada suatu kajian penelitian yang berjudul, "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Horizon Pekalongan"

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka identifikasi masalah yang ada pada Hotel Horizon Pekalongan adalah sebagai berikut:

- a. Semangat kerja pegawai menurun
- b. Adanya pegawai yang suka datang terlambat
- c. Pelayanan pegawai kurang maksimal

- d. Pekerjaan pegawai *trainning* yang kurang dihargai
- e. Gaya memimpin General Manager yang otoriter dalam memberikan tugas kepada bawahan
- f. Tidak terjaminnya kompensasi dari hasil kerja pegawai

Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada kajian tentang motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Hotel Horizon Pekalongan

Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan

Pengujian Hipotesis

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan
3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Horizon Pekalongan”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Hotel Horizon Pekalongan dan dimulai dari bulan Februari sampai Juli 2020

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi juga sering didefinisikan sebagai himpunan orang, tumbuhan, atau benda yang memiliki kesamaan karakter (Arikunto, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diteliti oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah jumlah pegawai Hotel Horizon sebanyak 90 orang

Selanjutnya sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2010). Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampel atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan dalam pengambilan sampel jenuh dari semua populasi digunakan sebagai sampel karena ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang setelah dikurangi peneliti dan General Manager Hotel Horizon

Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bermaksud untuk memperoleh gambaran yang diteliti secara sistematis, aktual, dan akurat dengan membuat angket kepada responden yang akan menjawab pernyataan-pernyataan seputar motivasi, gaya kepemimpinan serta kinerja. Adapun sumber data yang dipakai adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini dicari melalui narasumber atau dalam istilah dengan cara menyebar daftar pertanyaan (kuesioner) kepada para responden yang dipilih yaitu pegawai Hotel Horizon Pekalongan

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan peneliti selama masa penelitian. Kegiatan observasi ini dilakukan untuk mengetahui kondisi nyata di lokasi penelitian.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan menyajikan daftar pernyataan/ pertanyaan yang telah dibuat terlebih dahulu yang diajukan kepada responden sebagai objek penelitian. Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pernyataan disertai dengan penilaian terhadap pernyataan tersebut dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (Sugiyono, 2010).

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung atau buku, diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam

hal ini data sekunder ditunjukkan untuk memperoleh gambaran umum serta untuk mendukung data penelitian. Data sekunder diperoleh peneliti melalui

berbagai catatan / informasi yang telah ada. Data sekunder meliputi jumlah pegawai Hotel Horizon Pekalongan

Tehnik Pengumpulan Data Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode yang dipakai untuk mencari data tentang hal atau variabel berupa; catatan, daftar absensi, buku agenda catatan harian, keluhan pengunjung, surat kabar dan sebagainya.

Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan peneliti selama masa penelitian. Kegiatan observasi ini dilakukan untuk mengetahui kondisi nyata di lokasi penelitian.

Kuesioner

Kuesioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan menyajikan daftar pernyataan/ pertanyaan yang telah dibuat terlebih dahulu yang diajukan kepada responden sebagai objek penelitian. Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pernyataan disertai dengan penilaian terhadap pernyataan tersebut dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (Sugiyono, 2010). Jawaban responden bersifat bebas/ terbuka sesuai dengan yang dilakukan, dialami, dan dirasakan tanpa adanya pengaruh dari siapapun. Pemberian skor pernyataan pada skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1
- b. Pernyataan Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2
- c. Pernyataan Kurang Setuju (KS) memiliki skor 3
- d. Pernyataan Setuju (S) memiliki skor 4
- e. Pernyataan Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5

Selanjutnya data yang diperoleh dari jawaban responden dikumpulkan dan dimasukkan ke dalam tabel sebagai data primer (*tabulating*). Data primer yang terkumpul diolah menggunakan program statistik *SPSS for Windows Ver. 19.0*.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisisioner dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2010) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment*
 \sum_{xy} = jumlah keseluruhan dari skor x dan y

- x = jumlah skor x
- y = jumlah skor y
- x^2 = jumlah x kuadrat
- y^2 = jumlah y kuadrat
- n = koresponden

Proses perhitungan dikerjakan dengan menggunakan sarana bantu komputer dengan program SPSS Ver 19.0 for Windows.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji tingkat reliabilitas dari penelitian ini digunakan sarana bantu komputer dengan program SPSS versi 19.0for windows untuk mendapatkan nilai Alpha Cronbach. Selanjutnya perlu ditafsirkan hasil dari harga indeks yang didapat indeks reliabilitas dari Alpha Cronbach yaitu:”Dinyatakan reliabel jika harga r > 0.60 (paling tidak mencapai 0.60), kemudian harga indeks reliabilitas yang distandarkan paling tidak harus mencapai (r > 0.60). Jika mencapai 0.85 bahkan r = 0.90 dikatakan reliabilitas tinggi

Teknik Analisis Data

Persamaan Regresi

Persamaan regresi atau analisis regresi dalam studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini berupa metode analisis statistik. Teknik statistik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan memakai teknik analisis regresi dua prediktor.

$$Y = F (X_1, X_2,)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Gaya kepemimpinan

Kemudian setelah data diolah menggunakan SPSS *Ver 19.0 for Windows* dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- $\beta_{1,2}$ = koefisien variabel bebas
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Gaya kepemimpinan

Uji Model

Uji F (Anova Test)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F kritis (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam tabel *Analysis of variance*.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase yang mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu, jika *Adjusted R Square* (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, sehingga model yang dipergunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan semakin kecil, maka model yang dipergunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel terikat.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007). Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu dapat diketahui juga dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel dependen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Pengukuran t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada 5% rumus yang digunakan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Horison Pekalongan

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,446 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika semakin baik

motivasi pegawai di Hotel Horison Pekalongan, maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan padabawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi. Motivasi ini mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif serta dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009). Karena motivasi ini timbul di dalam diri masing-masing individu, maka perusahaan harus dapat memotivasi pegawainya sehingga mereka tergerak untuk melakukan sesuatu. Biasanya, motivasi akan muncul ketika terjadi sesuatu yang menguntungkan atau diinginkan oleh seseorang.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner dan olah data SPSS, pada variabel ini terdapat dimensi yang paling banyak memberikan pengaruh pada tiap-tiap dimensinya. Adapun dimensi yang paling tinggi pengaruhnya mendapatkan nilai rata-rata mean ada pada dimensi kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 4.53. Hasil nilai rata-rata mean ini didapatkan karena sebagian besar responden mengatakan pada tiap pernyataannya adalah pihak hotel horison menjamin keselamatan pegawai dari kecelakaan yang didapatkan pada saat bekerja, artinya pegawai merasakan adanya jaminan keselamatan di tempat kerja karena sudah disediakan fasilitas kerja yang aman dan nyaman untuk digunakan oleh pegawai. Kemudian fasilitas kerja yang ada di hotel horison aman dari kemungkinan terjadinya kecelakaan, artinya adalah fasilitas kerja seperti mesin yang digunakan oleh pegawai di lokasi dapur aman dan menjamin keselamatan pegawai karena sudah memenuhi persyaratan keamanan yang sesuai aturan. Fasilitas yang aman ini juga karena lokasi mesin yang digunakan untuk memfasilitasi listrik hotel dari akibat pemadaman listrik tidak mengganggu kenyamanan dan keamanan pegawai di tempat kerja. Keselamatan pegawai pada saat bekerja juga dijamin dengan baik oleh pihak hotel dan juga pegawai mampu menempatkan diri dari kemungkinan adanya kecelakaan kerja. Dari penjelasan tersebut membuktikan bahwa dimensi kebutuhan rasa aman ini sangat mendukung meningkatnya motivasi pegawai di Hotel sehingga dapat memberikan pengaruh juga pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo dan Muhammad Faisal Riza (2014) dengan hasil penelitian adalah Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Horison Pekalongan

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,522 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya gaya kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan General Manajer maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai di Hotel horison pekalongan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Disamping itu, suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka mempunyai latar belakang budaya yang berbeda, namun perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan akan ada individu yang menerima dan ada juga yang tidak bisa menerimanya.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner dan olah data SPSS, pada variabel ini terdapat dimensi yang paling banyak memberikan pengaruh pada tiap-tiap dimensinya. Adapun dimensi yang paling tinggi pengaruhnya mendapatkan nilai rata-rata mean ada pada dimensi kepemimpinan otoriter yaitu sebesar 4.21. Hasil nilai rata-rata mean ini didapatkan karena sebagian besar responden mengatakan pada tiap pernyataannya adalah General Manajer di Hotel Horison berkewenangan untuk memecat pegawainya yang bermasalah, pengalaman yang terjadi di Hotel yang dirasakan pegawai adalah General Manajer dengan tegas dapat memberikan keputusan untuk memutus kontrak kerja kepada pegawai yang tidak memenuhi syarat yang dibuktikan dengan adanya banyak keluhan dari pengunjung mengenai pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang dimutasi tersebut. Hal ini berarti bahwa General Manajer memang sebagai penentu kebijakan dalam menentukan pegawai yang bertahan dan tidaknya. Kemudian kewenangan untuk memutuskan pegawai menaiki jabatan mutlak dilakukan oleh General Manajer, hal ini dirasakan pegawai nyata di Hotel bahwa General Manajer memberikan hak dan kewajiban kepada pegawai yang berprestasi untuk menaiki jabatan kerjanya, misalnya dari jabatan pegawai biasa menjadi supervisor dan tentunya menaiki jabatan tersebut didasari karena sudah melalui semua persyaratan yang ada. General Manajer juga merupakan penentu kebijakan dari setiap aktivitas kerja di Hotel dan yang tidak kalah pentingnya adalah Pegawai harus mentaati perintah General Manajer sebagai pimpinan tertinggi Hotel. Maksudnya adalah selama ini pegawai sudah patuh terhadap peraturan untuk mematuhi perintah pimpinan, karena selain tugasnya untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah didapatkan, pegawai juga memperhatikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan cara mentaati perintahnya. Dari penjelasan

tersebut membuktikan bahwa dimensi gaya kepemimpinan otoriter sangat mendukung membaiknya gaya kepemimpinan General Manajer di Hotel sehingga dapat memberikan pengaruh juga pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto (2010) dengan hasil penelien adalah Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan UB.

Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Horison Pekalongan

Dari hasil Uji F yang didapatkan melalui olah data SPSS, menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ dengan jumlah 3.10, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk Uji R^2 diperoleh hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0.812 artinya 81.2% perubahan pada variabel dependen kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel independen motivasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 18.8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini sangat baik dalam mengukur pengaruh terhadap kinerja. Jadi dengan demikian, ketiga variabel ini dinyatakan positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan data diatas, maka simpulan yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Horison Pekalongan
- b. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Horison Pekalongan
- c. Motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Horison Pekalongan

Saran

Dari hasil olah data, uji hipotesis dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

- a. General Manajer
Sebagai pemimpin harus lebih tegas dalam menentukan kebijakan yang harus dibuat untuk kemajuan Hotel, disamping itu juga harus terus tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang kinerjanya menurun. Sebagai General Manajer harus sering memberikan masukan kepada pegawainya dan juga sering mengawasi jalannya aktivitas kerja pegawai di Hotel
- b. Pegawai
Sebagai pegawai sebaiknya meningkatkan semangat kerjanya, mematuhi perintah pimpinan, menerima setiap masukan dari rekan kerja dan pimpinan. Yang tidak kalah pentingnya juga memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengunjung serta mampu mengambil resiko pekerjaan dengan cara menciptakan kreativitas kerja yang professional

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- A.H Maslow. 1943."A Theory of Human Motivation", Psychological Review, hal. 370; A.H Maslow, Motivation and Personality (New York; Harrper and Row, 1954)
- Arikunto S, 2010, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2013, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haryono, Sigit. 2010. Analisis Kualitas Pelayanan Angkutan Umum (Bus Kota) di Kota Yogyakarta. Jurnal Transportasi. Vol 7 No 1 Juli 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hudson, Simon. 2008. Tourism And Hospitality Marketing: A Global Perspective. London : SAGE Publication Ltd.
- Miftah Thoha. 2013 "Kepemimpinan dalam manajemen" Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Mas'ud, H. 2009. Sistem Hidroponik dengan Nutrisi dan Media Tanam Berbeda terhadap Pertumbuhan dan Hasil Selada. Sulteng: Media Litbang.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

- Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Stoner, James A. F., and R. Edward Freeman. 2010. Principles of Management. New Delhi: Phi Beta Kappa.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Sutikno, sobry M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica
- Syuhadhak, Sri. 1994. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yukl, Gary. 2009. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Wursanto. 2011. Dasar-DasarManajemen Personalia. Jakarta: Dian Pustaka.