

## Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Spirit Hotel And Spa, Desa Nyuh Kuning, Gianyar

Anak Agung Gede Oka Ananta Prawira<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia  
anantaprawira@unud.ac.id

**Abstrak:** Kinerja karyawan mempunyai peranan penting terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan. Rendahnya kinerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan rendah tingkat kesalahannya karena memiliki tanggung jawab dan komitmen memajukan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Desa Nyuh Kuning Ubud, Gianyar secara simultan dan parsial, serta mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan. Penelitian ini mengambil 56 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Menggunakan teknik analisis faktor, regresi linear berganda dan uji asumsi klasik yang diproses dengan menggunakan program SPSS 15.00. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Desa Nyuh Kuning Ubud, Gianyar. Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Desa Nyuh Kuning Ubud, Gianyar dengan *standardized coefficients* beta tertinggi yaitu 0,329. Berdasarkan simpulan yang diperoleh, dapat disarankan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan faktor kepemimpinan tanpa harus mengenyampingkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar. Pimpinan Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar perlu memperhatikan hal tersebut sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dalam mencapai target yang telah ditentukan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja, Hotel

**Abstract:** Employee performance has an important role in the survival of a company. Low performance can have various negative impacts on the company. Employees who have high performance will have a low error rate because they have responsibility and commitment to advancing the company. This research aims to determine the influence of compensation, motivation and leadership on employee performance at the Bali Spirit Hotel, Nyuh Kuning Village, Ubud, Gianyar simultaneously and partially, as well as finding out the variables that have the most dominant influence. This research took 56 respondents using saturated sampling techniques. Using factor analysis techniques, multiple linear regression and classical assumption tests which are processed using the SPSS 15.00 program. The research results stated that compensation, motivation and leadership simultaneously had a significant effect on employee performance at the Bali Spirit Hotel, Nyuh Kuning Village, Ubud, Gianyar. Leadership is a variable that has a dominant influence on employee performance at the Bali Spirit Hotel, Nyuh Kuning Village, Ubud, Gianyar with the highest *standardized coefficient* beta, namely 0.329. Based on the conclusions obtained, it can be suggested that companies should pay more attention to leadership factors without having to ignore the factors that influence the performance of employees at the Bali Spirit Ubud Hotel, Gianyar. The leadership of the Bali Spirit Ubud Hotel, Gianyar needs to pay attention to this so that employees feel motivated to work to achieve the targets that have been determined.

**Keywords:** Compensation, Motivation, Leadership, Performance, Hotel

### Pendahuluan

Kondisi dunia usaha di era globalisasi ini semakin ketatnya persaingan di dalam dan luar negeri. Persaingan ini sangat kuat dan meluas serta mendukung kebijakan dan gagasan pemimpin. Untuk menghadapi persaingan di dunia saat ini, perusahaan harus terus melakukan perbaikan di segala bidang untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Perusahaan membutuhkan seorang direktur untuk menetapkan arah dan tujuan perusahaan dan organisasi. Para pemimpin di dunia saat ini harus mampu merespons tren saat ini. Manajer yang tidak mampu memprediksi perubahan

zaman ini bisa jadi akan menghadapi kemerosotan dan kejatuhan perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya di berbagai bidang, khususnya organisasi bisnis.

Lingkungan bisnis saat ini sangat dinamis, tumbuh dan berkembang, sehingga diperlukan suatu sistem manajemen yang efisien dan efektif, berarti bisa dengan mudah diubah atau disesuaikan, serta bisa disesuaikan dengan perubahan yang terjadi atau terjadi pada data secara cepat, tepat dan rasional, serta harga yang rendah. Berbagai dampak perubahan yang terjadi, organisasi baik swasta maupun publik harus melakukan hal-hal baru untuk memenuhi kebutuhan perubahan dan berusaha menetapkan kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan. Manajemen harus dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk mengatasi perubahan yang mungkin terjadi.

Kinerja karyawan menentukan kemajuan perusahaan. Sebab, kinerja orang-orang merupakan modal utama untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan organisasi. Maka dari itu, agar dapat berhasil melaksanakan praktik kerja dalam suatu organisasi, maka harus ada pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan pekerjaan para pegawainya. Untuk menjaga karyawan tetap terlibat, banyak faktor yang terlibat. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: motivasi, kepuasan kerja, stres, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan, aspek keuangan, aspek teknis dan perilaku lainnya (Martuyo, 2000: 115).

Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga manajemen hendaknya mempelajari sikap dan perilaku karyawan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dinilai baik. Sebaliknya jika hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut dianggap buruk.

Bali Spirit Hotel merupakan hotel bintang tiga yang berlokasi di Br. Niue Kuning, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Pengelolaan dan kepemilikannya dikelola langsung oleh pemilik hotel ini. Bali Spirit Hotel memerlukan pelayanan yang lebih profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanannya, maka pegawai yang bekerja dengan baik harus didukung agar dapat melakukan segala pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Jumlah karyawan Bali Spirit Hotel berjumlah 57 orang, dan jumlah karyawannya berbeda-beda berdasarkan pekerjaan dan jabatan. Jumlah karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar periode September 2010 s/d Agustus 2011 adalah 57 orang yang dibagi menjadi 13 bagian yaitu karyawan paling banyak terdapat di bagian *House Keeping* berjumlah 12 orang.

Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar secara aktif terus meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut, diantaranya adalah dengan kompensasi yang baik. Menghargai suatu organisasi atau bisnis berarti berterima kasih kepada karyawan yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan mereka melalui

apa yang disebut kinerja. Kompensasi diberikan berdasarkan gaji, tunjangan hidup, kesehatan, dan tunjangan liburan.

Menurut Gorda (2004: 151), kepemimpinan yaitu suatu bentuk atau cara yang dilakukan oleh seseorang yang berusaha mengembangkan dan menggerakkan seseorang hingga sekelompok orang untuk bersikap baik dan jujur, berkomitmen melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. tugasnya, untuk mereka lakukan. Bertanggung jawab untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Mengingat perusahaan merupakan suatu organisasi bisnis yang mempunyai orang-orang, maka manajer harus mampu menyeimbangkan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi berdasarkan hubungan antarmanusia. Kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi oleh sikap manajer dalam organisasi. Manajemen partisipatif membuat karyawan senang bekerja karena karyawan mampu memberikan masukan terhadap pengambilan kebijakan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan, parsial dan dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.

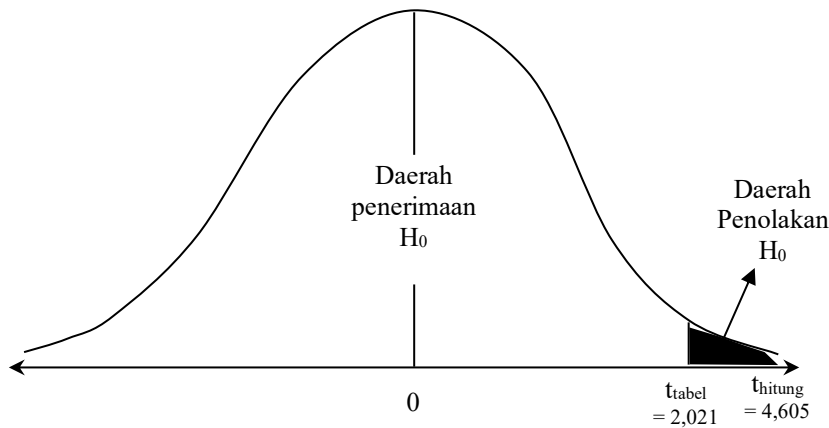
## **Metode**

Metode penelitian pada artikel ini yaitu metode kuantitatif yang digunakan peneliti untuk menjelaskan penelitian dan mendeskripsikan variabel penelitian dengan jumlah responden 56 orang. Responden merupakan karyawan dari Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar. *General Manager* Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar tidak termasuk dalam responden penelitian, karena dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga *General Manager* Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar tidak termasuk di dalam responden penelitian. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang secara rinci meliputi regresi linier sederhana, korelasi dan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS 25, kemudian data diperoleh dari peneliti melalui kuesioner sebelumnya. Tujuan dari latihan ini adalah untuk membantu peneliti mendeskripsikan data guna menarik kesimpulan tentang hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar yang berlokasi di Desa Nyuh Kuning Ubud, Gianyar. Pemilihan lokasi ini dikarenakan terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sejauh pengetahuan peneliti, belum ada peneliti lain yang meneliti pengaruh kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar. Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian yaitu mengenai kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar. Teknik analisa data yang digunakan yakni uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji regresi linear berganda

## Hasil dan Pembahasan

1) Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.

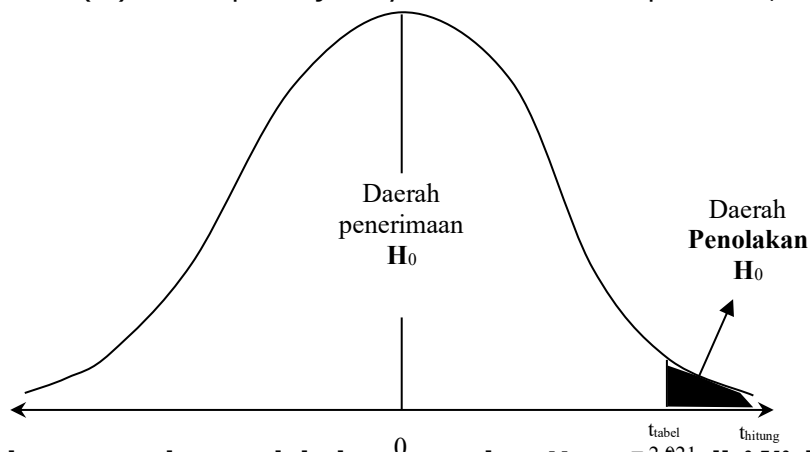


**Gambar 1. Uji batas untuk menolak dan menerima  $H_0$  untuk uji t pada variabel kompensasi.**

### Kesimpulan

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,605) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,021) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.

2) Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.

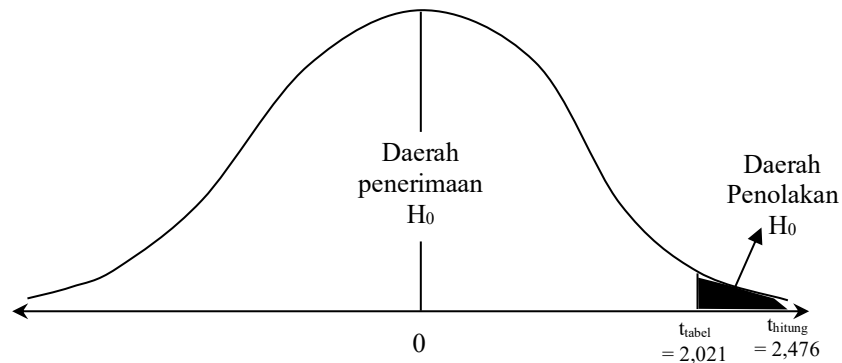


**Gambar 2. Uji batas untuk menolak dan menerima  $H_0$  untuk uji t pada variabel Motivasi**

### Kesimpulan

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,753) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,021) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.

3) Pengaruh kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.



**Gambar `3. Uji batas untuk menolak dan menerima  $H_0$  untuk uji t pada variabel Kepemimpinan**

**Kesimpulan**

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,476) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,021) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.

4) Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Dependent

Untuk mencari variabel yang paling signifikan bisa diketahui berdasarkan perhitungan analisis koefisien beta standar. Variabel independen yang nilai koefisien beta-nya sangat tinggi mempunyai keunggulan yang signifikan dibandingkan variabel independen lainnya. *Output* analisis disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Output analisis Standardized Coefficients Beta**

No.	Variabel	Standardized Coefficients Beta	Ranking
1.	Kompensasi	0,269	3
2.	Motivasi	0,325	2
3.	Kepemimpinan	0,329	1

Sumber: Lampiran 7

Tabel 1. dapat disimpulkan koefisien beta telah distandarisasi dari variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan variabel yang lain. Sehingga dinyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar dibandingkan dengan variabel lainnya.

## Kesimpulan

Dari *output* pengujian yang sudah dilaksanakan pada penelitian ini, sehingga simpulan penelitian ini yaitu.

- 1) Variabel kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Spirit Hotel Ubud Gianyar dengan porsi 61,30%, sisanya 38,70% dipengaruhi oleh faktor lain.
- 2) Variabel kompensasi, motivasi dan kepemimpinan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Spirit Ubud, Gianyar.
- 3) Variabel kepemimpinan merupakan variabel independent yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel dependent, yaitu variabel kinerja. Hal ini dilihat dari nilai *standardized coefficient beta* dari variabel kepemimpinan, yaitu 0,329 yang merupakan nilai tertinggi daripada variabel bebas lainnya, misalnya variabel kompensasi dan motivasi.

## Referensi

- Ali, Imran, M. Aslam Khan, Kashif Hamid. (2010). A Study of university Students' Motivation and Its Relationship. 2010. *International Journal of Bussiness and Management*. Vol.5. No.4.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikuntoro, Suharsini. (2002). *Prosedur Penerimaan Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Brahmasari, Ida Ayu dam Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Vol.10. No.2.
- Chevalier, Roger. (2008). The Evolution of A Performance Analysis Job Aid. *Performance Improvement*. Vol. 47. No.10
- D.Carrigan, Martin. (2011). Motivation In Public sector Unionized Organization. *The Journal of Bussiness & Economics Research*. Vol. 9. No.1.
- Danish, Rizwan Qaiser, Ali Usman. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Bussiness and Management*. Vol.5. No.2.
- Djumadi. (2006). Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 4. No.3.
- E. Bell, Edith. (2008). Exploring Employee Perception of The Work Environment Along Generational Lines. *Performance Improvement*. Vol. 47, No.9
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. (2010). *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar : FE Unud.
- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gill, Amarjit. Alan B Flaschner. (2010). The Relations of Transformational Leadership and Empowerment With Employee Job Satisfication: A Study Among Indian Restaurant Employees. *Business and Economics Journal*.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Astabrata Bali Denpasar dan STIE Satya Dharma Singaraja
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hsu, Shih -Yi, Bahaudin G. Mutjaba. 2007. Team Transformational Leadership, Trust, Satisfaction, And Comitmtment: The Testing of A Structural Equation Model in Software Development Teams. *Review of Bussiness Information System*. Vol.11, No.3
- Jing-zhou, Pan. Zhou Xiao-xue. 2008. The Role of Leadership Between The Employees and the organization: a bridge or a ravine?-an empirical study from China. *Journal of Management and Marketing Research*.

- L. Mathison, David. Loyola Marymount. 2010. The Annual Performance Review As A Positive Source For Employee Motivation. *Journal of Bussiness & Economics Research*. Vo.8. No.12
- L. Mathis, John H. Jackson. 2000. *Human Resource Management 9th Edition*. USA: South Western Colleg Publishing, a division of Thomas Learning.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Yogyakarta:BPFE
- Mo, Songtao. 2011. An Exploratory Study Of Intrinsic & Extrinsic Motivators and Student Performance in an Auditing Course. *The American Journal of Bussiness Education*. Vol.4. No.2.