

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RENAISSANCE BALI
ULUWATU RESORT & SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh
OKTA RIZKY ARMANDHA
NIM 2215764024

PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RENAISSANCE BALI
ULUWATU RESORT & SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh
OKTA RIZKY ARMANDHA
NIM 2215764024

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa
2. Penulis
 - a. Nama : Okta Rizky Armandha
 - b. NIM : 2215764024
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si.
NIP. 196401141988112001

Pembimbing II,



Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum.
NIP. 202111011

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RENAISSANCE BALI ULUWATU
RESORT

Oleh

OKTA RIZKY ARMANDHA
NIM : 2215764024

Disahkan:

Ketua Penguji,



Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si.
NIP. 196401141988112001

Penguji I,



Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd
NIP. 196108121989032022

Penguji II,



Drs. I Ketut Pasek, M.AB
NIP. 195909201989031001

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 22 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M.
NIP. 19761203200812200

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Sekecil apapun suatu pencapaian tetaplah ada perjuangan dan campur tangan Tuhan di dalamnya”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karya skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Dadan Sugiawan dan Ibu Irawati yang selalu memberikan cinta kasih, semangat, dan motivasi dalam menempuh perkuliahan dan kehidupan ini.
2. Adik-adik serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan motivasi dan semangat.
3. Keluarga besar Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa yang telah memberikan ijin dan dukungan dalam penelitian ini.
4. Almamater Politeknik Negeri Bali.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Renaiissance Bali Uluwatu Resosrt & Spa”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 22 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Okta Rizky Armandha

NIM. 2215764024

ABSTRAK

Keberadaan seorang pemimpin mutlak adanya dalam suatu organisasi, hal ini karena perlu adanya panutan dalam organisasi tersebut guna memimpin, membimbing, serta menggerakkan karyawan. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi sendiri itu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seorang karyawan untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif didapat dari jumlah responden yang mengisi kuesioner yang telah diedarkan oleh peneliti dan hasil tabulasi jawaban responden mengenai permasalahan yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. Hasil Uji T Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung $6.535 > t_{tabel} (1.678)$ maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > \alpha = 0,05$. Hasil Uji T Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung $(2.372) > t_{tabel} (1.678)$ maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan output program SPSS nilai Fhitung $89.081 > F_{tabel} 3.20$ maka H_0 ditolak. Ini berarti Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). besarnya nilai korelasi/hubungan (R^2) yaitu sebesar 0,791. Dan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,791, yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) adalah sebesar 79,1%.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRAK

The existence of an absolute leader in an organization, this is because there is a need for role models in the organization to lead, guide, and motivate employees. Besides leadership style, another factor that can improve employee performance is motivation. Motivation itself is one of the factors that can affect the performance of employees in the company, and is a factor that drives an employee to have the desire and willingness to work. This study aims to determine whether there is a positive influence between leadership and motivation on employee performance at the Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. The type of data used in this research is quantitative data. Quantitative data was obtained from the number of respondents who filled out a questionnaire that had been circulated by the researcher and the results of the tabulation of respondents' answers regarding the issues studied, namely leadership, motivation and employee performance. Based on the results of research and discussion of the influence of Leadership (X1) and Work Motivation (X2) on employee performance at the Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. The results of the T-Test Leadership have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the value of $t_{count} 6.535 > t_{table} (1.678)$ then H_0 is rejected and with a significant level of $0.000 > \alpha = 0.05$. T-test results Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the $t_{count} (2.372) > t_{table} (1.678)$ then H_0 is rejected and with a significant level of $0.022 < \alpha = 0.05$. Based on the output of the SPSS program, the value of F_{count} is $89,081 > F_{table} 3.20$, so H_0 is rejected. This means that Leadership (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously affect the dependent variable, namely Performance (Y). the value of the correlation/relationship (R2) is equal to 0.791. And the output is obtained by the coefficient of determination (R Square) of 0.791, which means that the influence of the independent variable Leadership (X1) and Work Motivation (X2) on the dependent variable Performance (Y) is 79.1%.

Keywords: Leadership, Work Motivation and Performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa ” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh Ijazah Diploma IV Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Dalam penyusunan skripsi ini penulis dibantu oleh berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih atas dukungannya kepada :

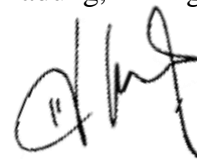
1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas dalam kegiatan belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang sudah mengizinkan penulis melakukan kegiatan Poses belajar.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang sudah memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

4. Ibu Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 skripsi ini yang telah banyak memberi dukungan dan bimbingan selama penyusunan dan selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing 2 skripsi ini yang telah banyak memberi dukungan dan bimbingan selama penyusunan dan selesai tepat pada waktunya.
6. Ibu Ni Made Kariati, S.Kom, M.Cs dan Seluruh dosen Politeknik Negeri Bali, khususnya jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan dorongan selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
7. Bapak Martin Ehlers, selaku General Manager Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.
8. Bapak Okta Viandra, selaku Director of Human Resource yang telah menerima dan mempercayai Penulis sehingga, Penulis dapat melakukan kerja di Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.
9. Bapak Wiryantara, selaku Director of Beverage & Food Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa, karena telah memberikan banyak ilmu di bidang beverage & food service.
10. Bapak Yoga Semara, selaku B&F Manager yang telah banyak memberikan ilmunya dalam kerja.

11. Ibu Putri Karang, selaku Asst. Clay Craft Manager yang telah banyak membina selama proses kerja.
12. Seluruh Ambassador Beverage & Food Department di Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, saran, motivasi, dan juga memberikan banyak ilmunya di bidang beverage & food service kepada penulis.
13. Orang tua serta seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
14. I Kadek Ari Sanjaya yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
15. Seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan skripsi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan sumbangan pikiran bagi semua pihak guna menambah pengetahuan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Badung, 22 Agustus 2023



Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Masalah.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Telaah Teori.....	10

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kepemimpinan	14
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konsep.....	30
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Tempat Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2.1 Pupolasi.....	32
3.2.2 Sampel Penelitian	32
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
3.2.3 Variabel Indenden	33
3.2.1 Variabel Dependend	33
3.4 Sumber Data Penelitian	35
3.4.1 Data Primer	35
3.4.2 Data Sekunder.....	35
3.5 Jenis Data Penelitian.....	35
3.5.1 Data Kuantitatif	35
3.5.2 Data Kualitatif	36

3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1 Kusioner	36
3.6.2 Wawancara	37
3.6.3 Obeservasi	37
3.6.4 Dokumentasi.....	37
3.6.5 Studi Pustaka	37
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.8 Skala Pengukuran Instrument Penelitian	39
3.8.1 Skala Pengukuran	39
3.8.2 Instrument Penelitian.....	40
3.9 Teknik Analisis Data Penelitian	43
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	43
3.9.2 Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1 Sejarah Perusahaan	48
4.1.2 Struktur Organisasi	50
4.2 Hasil Analisis Data dan Pembahasan.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	53
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.2.4 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	63
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	66
BAB V PENUTUP	73
5.1 Simpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Pengukuran Instrument Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Instrument Penelitian	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Logo Hotel Reinissance.....	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	50
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-plot.....	52
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Gambar 4.5 Kurva Hipotesis 1.....	54
Gambar 4.6 Kurva Hipotesis 2.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Karakteristik Reponden

Lampiran 6 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F dan Uji Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Amri dalam penelitian Cahya et al., (2013:11) Suatu organisasi dengan kinerja karyawan yang baik tergantung dari pemimpin yang mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan jangka panjang dari perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Kemajuan perusahaan atau suatu organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak

langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan memotivasi tersebut menurut Widjaja (2013:309).

Setiap tindakan yang dilakukan oleh pemimpin mempunyai hal yang positif sehingga dapat memotivasi karyawan, maupun setiap melakukan kegiatan atau tindakan karyawan mempunyai motivasi seperti mengharapkan gaji dan bonus, serta kepuasan terhadap karyanya. Motivasi untuk bekerja adalah kemauan karyawan yang timbul dalam dirinya yang dimana dapat mempengaruhi lingkungan sosial tempat karyawan bekerja

Solihin (2012:152) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Robbins dalam Duha (2014:183) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja karyawan dan pemimpin tersebut dalam organisasi itu harus selalu memperhatikan karyawannya dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas.

Upaya yang dilakukan organisasi, pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu organisasi dan instansi itu sangat berpengaruh, karena dalam suatu organisasi ketika pemimpin tidak ada maka garis haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja akan hancur ketika tidak ada pemimpin yang selalu memberikan saran dan motivasi dalam bentuk apapun yang mau dilakukan bawahan tersebut.

Objek penelitian ini adalah Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa yang didirikan pada tahun 2017, perusahaan ini bergerak dalam bidang pariwisata yang menjual jasa penginapan, makanan dan minuman serta pelayanan, hotel ini sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktifitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan masalah yang dihadapi adalah promo yang kurang berjalan karena tidak ada

keaktifitas dan pembaruan seperti evaluasi menu baru, harga dan lainnya. Penerapan ide promo untuk mendorong target pendapatan perusahaan seharusnya jobdesk untuk para pemimpin tersebut. Sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi setiap pekerja yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan yang diberikan.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu tahun 2020-2021

Trip Advisor Ranking		No. 2 of 36 Hotel of Uluwatu No. 161 of 2968 rooms in Bali				
Medalla	# of 18 Rooms					
Key Parameters	Last Month Score	GOAL	MTD	MTD Rank	YTD	YTD Rank
Intend to Recommend Property	80.5	77.5	80.0	14/43	77.2	19/43
Food & Beverage	82.4	70.3	74.5	10/43	63.7	27/43
Cleanliness	84.7	79.6	80.0	21/43	80.9	18/43
Staff Service	89.4	82.9	83.6	15/43	87.3	1/43
Maintenance & Upkeep	76.8	70.1	65.5	28/36	71.7	23/43
Elite Appreciation	77.8	83.7	92.3	3/43	83.8	6/43
Design & Decor	84.7	-	89.7	5/43	74.7	17/43
Fitness Center Satisfaction	82.4	-	66.7	27/42	67.7	30/42
Pool Satisfaction	88.2	-	78.6	1/9	84.2	2/9
Spa Satisfaction	75.0	-	73.3	15/21	77.2	12/20
RH: Experience the Local Neighborhood	50.8	-	44.4	34/43	52.0	31/43

Sumber: Hotel Renaissance (Data diolah)

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan setiap departemen dinilai kinerja karyawannya berdasarkan “*guestvoice*” dan “*tripadvisor*” yang dimana sebagian departemen masih ada yang belum mencapai target yaitu “*departemen food*” and

“*beverage*” yang dimana target kinerjanya sebesar 70,3% sedangkan kinerja yang dihasilkan masih dibawah target yaitu sebesar 62,4 % , sehingga peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.

Dalam observasi dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa mengatakan ada beberapa kebijakan dari pimpinan yang dirasa kurang sesuai diterapkan dengan kondisi dan situasi perusahaan. Hal ini karena pemimpin cenderung menyerahkan segala pekerjaan kepada bawahannya dan tidak memeriksa ulang pekerjaan bawahannya, sehingga jika terjadi kesalahan maka merupakan tanggung jawab dari bawahan. Serta pimpinan cenderung pro dengan beberapa karyawan saja sehingga hal tersebut akan berimbas pada penurunan kinerja. Ada juga hambatan lainnya seperti missskomunikasi antara manajer departemen FNB dengan kepala Chef sehingga menghambat produktifitas keryawan.

Oleh karena itu penelitian mengangkat permasalahan ini agar kinerja kerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa meningkat dan menghindari hambatan yang terjadi pada lokasi penelitian, dan dapat juga memperaktekan tipe-tipe gaya kepemimpinan yang sesuai dengan oorganisasi pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa pada saat sekarang juga, dan tujuan perusahaan terjcapai dengan baik.

Karyawan akan termotivasi, dan merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan mengerti keinginan pimpinanya dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan pimpinanya. Dengan tercapainya tujuan maka akan ada imbalan atau bonus seperti imbalan, *reward* atau kenaikan jenjang karir yang cukup menjanjikan untuk kesejahteraan para karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti, gaya kepemimpinan dalam Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa sangatlah mementingkan dirinya sendiri ketimbang karyawan lainnya, para pemimpin menekankan setiap karyawan untuk lebih aktif dalam penjualan sehingga target minimal pendapatan yang telah ditentukan perusahaan dapat terealisasi setiap tahunnya.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sehingga manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat ditentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan ini. Maka hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa, dengan ini segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ni dapat dirumuskan sebagian berikut:

- 1.2.1 Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa?
- 1.2.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa?
- 1.2.3 Apakah variable kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluawatu Resort & Spa?
- 1.2.4 Seberapa besar kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa?
- 1.2.5 Bagaimana cara Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa Meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Resort & Spa.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.
- 1.3.4 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa.
- 1.3.5 Untuk mengetahui cara Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa dalam Meningkatkan kinerja Karyawan .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, Yaitu:

1.4.1 Bagi Mahasiswa

Manfaat yang diperoleh bagi mahasiswa dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah atau meningkatkan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta melalui

penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan.

1.4.2 Bagi Politeknik Negeri Bali

Manfaat yang diperoleh bagi Politeknik Negeri Bali dari penelitian adalah sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dalam menulis laporan skripsi, serta untuk memperkaya bahan bacaan di perpustakaan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Hotel Renaissance Uluwatu Bali Resort & Spa

Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi Hotel Renaissance Uluwatu Bali Resort & Spa dalam posisi sumber daya manusia sebagai evaluasi kinerja karyawan.

1.4.4 Bagi Pembaca

Sebagai media informasi pengambilan keputusan Sebagai media informasi pengambilan keputusan maupun pertimbangan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja didalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resosrt & Spa. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
- 5.1.2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa, adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

- 5.2.1 Dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat pula. Meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih agar karyawan semangat dalam bekerja, jika suatu perusahaan memiliki servant leadership yang baik secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan melakukan evaluasi setiap bulannya agar hubungan pemimpin dengan karyawan terjalin harmonis. Pemimpin sebagai ujung tombak perusahaan semakin berkualitas pemimpin dalam memimpin maka akan berdampak juga bagi citra perusahaan.
- 5.2.2 Untuk perusahaan agar menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan yang sebelumnya gaya kepemimpinan otokratis menjadi kepemimpinan demokratis sehingga tujuan perusahaan berjalan dengan lancar, dan mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dan meningkatkan dengan memberikan reward yang baik, tunjangan, pelatihan kerja, pengembangan kreatifitas dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang daya kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan disiplin dan tepat waktu.

5.2.3 Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 2(3).
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Brigham, Uegene F. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Eko, E. F. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Polres Kerinci*. Jurnal Administrasi Nusantara Maha, 2(1).
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23" (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

J.Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga. 2. Kamus Besar Bahasa Indoensia (1991). (Ed. Ke-2). Jakarta: Balai Pustaka.

Kuncoro, "Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia" <http://www.setkab.go.id>
Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.

Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Mutamimah, 2001, *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*, EKOBIS, Vol. 2, No. 1.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3).

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta