

PENGARUH KEPEMIMPINAN , *WORK ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VILLA 69 UMALAS KEROBOKAN KELOD BADUNG

A.A. Bagus Bayu Krisnadiputra¹, Ida Bagus Widiadnya², Sapta Rini Widyawati³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

E-mail : gbayuu98@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus bias mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, *work engagement* dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *work engagement* dan motivasi terhadap kinerja karyawan Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kepemimpinan, *work engagement*, dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Work Engagement*, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencanaan, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan harus bias mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Work Engagement juga Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan

tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik.

Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan. Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung didirikan dari tahun 2012. Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen.

Berdasarkan fenomena dilapangan kepemimpinan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung masih belum optimal dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya atau organisasi yang dipimpinnya membuat kinerja karyawan menurun.

Fenomena yang ditemukan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung ditandai dengan masih kurangnya sikap dan emosional terhadap organisasi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Apabila dilihat dari tingkat persentase absensi karyawan relatif masih di atas 3,19%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung kurang rajin dan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Maka perlu perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan kembali semangat dan kemauan bekerja mereka, dengan memberikan motivasi kepada mereka. Terbentuknya motivasi yang kuat,

maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*).

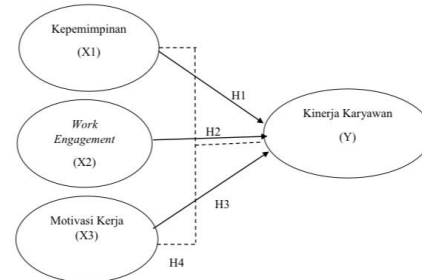
2.4. Work Engagement

Wijaya, *et al* (2016) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen terhadap organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

2.5. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Siagian dan Sondang, 2014).

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dunn dan Sims (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kun (2010) , Oluyesi dan Hamed (2009) membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Work Engagement juga Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Manalu , *et al* (2012) . Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil penelitian

sebelumnya maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H2 : *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Hasil penelitian Sanjaya, (2018) dan Widayani, *et al* (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian pula hasil dari penelitian sebelumnya maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu :

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4. Pengaruh Kepemimpinan , *Work Engagement* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H4: Pengaruh Kepemimpinan, *Work Engagement* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung yang berlokasi di Jln.Umalas Lestari Jl.Umalas II No.69, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali.

Objek Penelitian adalah pengaruh kepemimpinan, *work engagement*, dan

motivasi terhadap kinerja karyawan pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung , Badung, Bali.

Populasi yang akan diteliti ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung dengan jumlah 40 pegawai. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 40 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga jumlah responden adalah sebanyak 40 orang, dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti : observasi, wawancara, dan kuisioner.

Teknik analisis data menggunakan 1) uji instrument penelitian, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda, 4) koefisien determinasi, 5) uji F, dan 6) uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sesuai dengan hasil uji bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Sesuai dengan hasil uji bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan

reliable, dan penelitian bisa dilanjutkan.

5.2. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan dari 40 responden 62,50% (25 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 37,50% (15 orang) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan laki-laki.

Berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden yang berumur dibawah 30 tahun sebanyak 27 orang (67,50%), responden yang berumur 30 – 40 tahun sebanyak 6 orang (15,00%), responden yang berumur 40 – 50 tahun sebanyak 5 orang (12,50%), dan responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (5,00%). Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berumur dibawah 30 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang (35,00%), responden yang sedang kuliah sebanyak 4 orang (10,00%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 11 orang (27,50%) dan responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 11 orang (27,50%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA/SMK.

Berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 21 orang (52,50%), responden dengan masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 9 orang (22,50%), responden dengan masa kerja 5 - 8 tahun sebanyak 8 orang (20,00%), dan

responden yang telah bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 2 orang (5,00%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang telah bekerja kurang dari 3 tahun.

5.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34804078
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.163
	Positive	.094
	Negative	-.163
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,100. Nilai ini lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Kepemimpinan	.631 3.456
	Work Engagement	.783 3.789
	Motivasi	.598 4.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance > 10% (0.10) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	.745	Bebas Heteroskedastisitas
Work Engagement	.437	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	.543	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Pada tabel semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *work engagement*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan uji regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS *version 24 for windows* dengan hasil analisis disajikan pada Tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	Kepemimpinan	.326	.187	2.402	.012
	Work Engagement	.270	.196	2.506	.023
	Motivasi	.150	.186	2.675	.007
(Constant)		: 4.394			
F Statistik		: 11.750			
Sig. F		: 0.000			
Adj. R ²		: 0.563			

Sumber : Lampiran 7 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,394 + 0,326 X_1 + 0,270 X_2 + 0,150 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

b1 = 0,326 artinya apabila kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,326 maka

kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,326.

b2 = 0,270 artinya apabila *work engagement* (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,270 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,270.

b3 = 0,150 artinya apabila motivasi (X3) mengalami peningkatan sebesar 0,150 maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,150.

5.5. Koefisien Determinasi

Besarnya nilai Ajdst. R square sebesar 0,563 atau 56,3%. Hal ini berarti sebesar 56,3% kinerja karyawan pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung dipengaruhi oleh kepemimpinan, *work engagement*, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5.6. Uji F

Dari hasil pegujian diperoleh hasil F-hitung sebesar 11,750 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan (X1), *work engagement* (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.

5.7. Hasil Uji t

1) Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,326 dengan signifikansi $0,012 < 0,05$. Sehingga H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung

maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- 2) *Work Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,270 dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. Sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat tingkat *work engagement* di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 3) Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,150 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat tingkat motivasi di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

5.9. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,270 dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Kun (2010), Oluyesi dan Hamed (2009) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila terdapat koordinasi dan pengawasan dengan baik maka pimpinan mengetahui segala kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yang tentunya menunjang untuk pekerjaan ataupun tugas yang diberikan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,270 dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Imawati serta Amalia (2011) bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang memiliki *work engagement* yaitu ketekunan, dedikasi dan pengabdian yang tinggi menyebabkan orang tersebut menjadi kreatif, produktif dan mau bekerja ekstra sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,150 dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Sanjaya (2018) dan Widyani, *et al* (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pimpinan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Pengaruh Kepemimpinan, *Work Engagement*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil F-hitung sebesar 11,750 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan (X1), *work engagement* (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.

Hasil penelitian berarti apabila pimpinan selalu mengawasi dan memperhatikan karyawannya saat bekerja, karyawan juga memiliki *work engagement* yang tinggi serta ditambah adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

VI. PENUTUP

6.1. Simpulan

Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.
- 2) *Work Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.
- 3) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.
- 4) Kepemimpinan, *work engagement*, dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan, *work engagement*, dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung.

6.2. Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat positif antara lain sebagai berikut :

- 1) Bagi Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung
 - a) Penilaian responden terhadap kepemimpinan terutama pada indikator kemampuan memimpin memiliki rata-rata terendah pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung. Dengan demikian, pimpinan harus mampu memimpin serta mengarahkan karyawannya agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b) Penilaian responden terhadap *work engagement* terutama pada indikator berupaya meningkatkan kinerja tanpa imbalan memiliki rata-rata terendah pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung. Dengan demikian, karyawan harus menumbuhkan rasa pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan. Jika karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan maka karyawan menjadi tekun bekerja tanpa melihat imbalan sehingga kinerja karyawan meningkat pula.
 - c) Penilaian responden terhadap motivasi terutama pada indikator *responsibilities* memiliki rata-rata terendah pada Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung. Dengan demikian, karyawan harus memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Sehingga

kinerja karyawan semakin meningkat.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bagong, Suyanto dan Sutinah. 2006. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif. Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erica, Denny. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Economica*. Universitas Bina Sarana Informatika. Vol. 4 No. 1. Pp. 52-58.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Inolla, Precilia. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha

- (WOM) Finance Palembang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Irmawati, Jeni. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pyridam Farma Tbk Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*. Vol. 3 No. 1. Pp. 134-166.
- Ishaya, Salis Rabindra. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grita Artha Kreamindo Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional*. Politeknik LP3I Jakarta. Vol. 1 No. 1. Hal 1-52.
- Krinawati, Ni Made, A.A. Dwi WIdyani, dan Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2019. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli. *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora (InoBali)*. Pp. 532-540.
- Lubis, M. Saleh. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3 No. 2. PP. 75-84.
- Mangowal, Angie B. 2020. Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8 No. 2. Pp. 39-48.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Medi.
- Noor, R. R. Ampitrian. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Kalteng Cabang Puruk Cahu). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 8 No. 1. 10-18.
- Nugroho, Rico, Bambang Swasto, dan Ika Ruhana. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi BPS Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri). Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 45 No. 1. Pp. 19-26.
- Potu, Aurelia. 2012. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4. Pp. 1208-1218.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2 No.1. Pp. 15-25.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Santoso, Eko. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, dan Hamid. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Supardi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Mataram: Yayasan Cerdas Press.
- Suprpta, Made, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 6. Pp. 430-442.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Utami, Ni Made Satya. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Prosiding*. Pp. 15-35.
- Utami, Ni Made Satya, dan Ida Ayu Made Wedasuwari. 2019. Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Studi Empiris Pada SDN di Kecamatan Denpasar Barat). *Prosiding*. Pp. 1-18.
- Wardani, Apina. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol. 8 No. 2. Pp. 119-129.