

**PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL PARAGON SEMINYAK**

I Made Astina Yoga¹, I Nengah Suardhika², I Gede Rihayana³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: astinay16@gmail.com

Abstrak

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata utama di Indonesia yang telah mendapat perhatian dari pemerintah dalam pariwisatanya. Beragam tujuan wisata di Bali, muncul sarana pendukung dari industri pariwisata, contohnya hotel, restoran, spa, penyewaan kendaraan, jasa perjalanan wisata, wahana air, diskotik dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Penelitian ini dilakukan di Hotel Paragon Seminyak dengan menggunakan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

Kata kunci: Motivasi, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstrack

Bali is one of the main tourist destinations in Indonesia which has received attention from the government in its tourism. Various tourist destinations in Bali, supporting facilities from the tourism industry have emerged, for example hotels, restaurants, spas, vehicle rentals, travel services, water rides, discotheques and so on. This study aims to determine the effect of motivation, organizational climate and leadership style on employee performance at Hotel Paragon Seminyak. This research was conducted at Hotel Paragon Seminyak using a sample of 50 employees. The sampling technique used is the census method. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance at Hotel Paragon Seminyak. Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance at Hotel Paragon Seminyak. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at Hotel Paragon Seminyak.

Keywords: Motivation, Organizational Climate, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata utama di Indonesia yang telah mendapat perhatian dari pemerintah dalam pariwisatanya. Pariwisata adalah aktivitas perjalanan yang dilakukan oleh sementara waktu dari tempat tinggal semula ke daerah tujuan dengan alasan bukan untuk menetap atau mencari nafkah melainkan hanya untuk memenuhi rasa ingin tahu, menghabiskan waktu senggang atau libur serta tujuan-tujuan lainnya (Rumahlaiselan dan Wenas, 2018). Beragam tujuan wisata di Bali, muncul sarana pendukung dari industri pariwisata, contohnya hotel, restoran, spa, penyewaan kendaraan, jasa perjalanan wisata, wahana air, diskotik dan sebagainya. Namun dari seluruh sarana pendukung utama bisnis pariwisata terutama di Bali, adalah industri perhotelan. Mohajerani (2017) menyatakan industri hotel adalah salah satu faktor utama dari industri pariwisata. Hotel menunjang kegiatan utama dari industri pariwisata.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola sumber daya manusia, instansi pemerintah harus

memperhatikan para karyawan yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam organisasi, sehingga kinerja karyawan di dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Dalam rangka memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan akan memberikan kinerja karyawan kepada para karyawannya (Purwanti dan Nurhayati, 2017).

Menurut Robbins (2017) kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. 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. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh

karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2018). Demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan (Simamora, 2017).

Beberapa waktu lalu Hotel Paragon Seminyak pernah dinobatkan sebagai hotel terbaik di Bali dalam daftar terbaik tahunan, menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen. Perusahaan dalam hal ini Hotel Paragon Seminyak harus mampu memberikan kepuasan atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Dengan demikian diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Rumahlaiseslan dan Wenas, 2018).

Berdasarkan Hotel Paragon Seminyak menunjukkan bahwa data okupansi tingkat kunjungan wisatawan ke Hotel Paragon Seminyak periode tahun 2021 adalah sebesar 2.728 orang. Pertumbuhan tingkat okupansi hotel berfluktuasi di setiap

bulannya, adapun penurunan tingkat okupansi hotel tertinggi terjadi pada bulan Mei sebesar 34,4% dan Juni sebesar 31,9%. Penurunan ini dikarenakan adanya lonjakan kasus gelombang kedua COVID-19 di Indonesia, sehingga pemerintah kembali menerapkan PPKM daerah Jawa dan Bali. Hal ini mengakibatkan banyaknya wisatawan yang harus membatalkan pemesanan tiket pada Hotel Paragon Seminyak, sehingga terjadi penurunan drastis pada bulan tersebut yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kinerja akan dapat terwujud apabila karyawan dapat termotivasi dari iklim organisasi yang ada di tempat kerja serta dapat menumbuhkan komitmen berorganisasinya bagi perusahaan. Untuk itu Hotel Paragon Seminyak perlu memperhatikan gaya kepemimpinan agar tumbuh motivasi kerja dengan tetap menjaga iklim organisasi yang baik sehingga akan dapat tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan kinerja para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Larasati dan Suhermin, 2021). Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya

(Kadarisman, 2017). Karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Hotel Paragon Seminyak diperoleh informasi bahwa permasalahan motivasi ditemukan pada indikator kebutuhan rasa aman (*safety-need*). Kondisi pandemi dan inflasi yang terjadi membuat Hotel Paragon Seminyak mengurangi fasilitas keamanan kerja yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, Hotel Paragon Seminyak untuk sementara waktu tidak memfasilitasi karyawannya dengan fasilitas klaim pengobatan. Karyawan yang sudah dan belum memiliki BPJS diminta untuk membayar iuran BPJS secara pribadi.

Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), Eka (2021) serta Larasati dan Suhermin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Liliana dan Kadang (2021), Novriansyah dan Al-Aziz (2021) serta Rayyan dan Paryanti

(2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), Widjaja dan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain motivasi adalah iklim organisasi (Suharmanto, 2021). Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Gibson (2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Hotel Paragon Seminyak diperoleh informasi bahwa permasalahan iklim organisasi ditemukan pada indikator struktur organisasi. Karyawan berpendapat bahwa kurang jelasnya struktur organisasi yang ada menyebabkan karyawan dalam bekerja dituntut untuk melakukan 2 bidang pekerjaan dalam waktu yang bersamaan namun dengan gaji yang sama.

Iklm organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danayasa, dkk (2021), Nufus (2021) serta Subariyanti dan Yulianto (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Suharmanto (2021) dan Suntari (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadewi dan Fauzan (2017) serta Masaunnisa (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Masaunnisa, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2017). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2017). Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan

dengan 5 orang karyawan pada Hotel Paragon Seminyak diperoleh informasi bahwa permasalahan gaya kepemimpinan ditemukan pada indikator motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), Farida dan Fauzi (2020) serta Puti (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Rialmi, dkk (2020), Tumengkol, dkk (2020) serta Widjaja dan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017), Masaunnisa (2019) dan Tulhusnah, dkk (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan karyawan, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Paragon Seminyak”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak?
- 2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai

tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Motivasi

Motivasi kerja adalah kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja juga merupakan subjek yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena menurut definisi pimpinan bekerja harus melalui orang lain. Seorang pimpinan juga perlu mengetahui dan memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi (Mujiatun, 2017). Adapun indikator yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Iklim Organisasi

Menurut Darodjat (2017) iklim organisasi merupakan suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan

pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Menurut Wirawan (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur
- 2) Standar – Standar
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Pengakuan
- 5) Dukungan

Gaya Kepemimpinan

Kartono (2017) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Menurut Handoko (2017) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan (*intelligence*)
- 2) Kedewasaan
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Lewa dan Subowo (2017) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

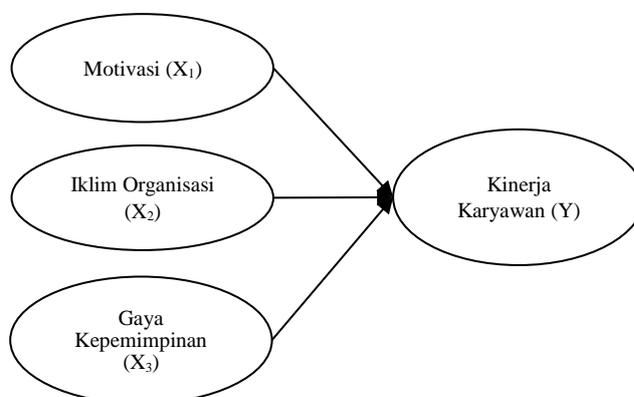
- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja

- 3) Pengetahuan
- 4) Keandalan
- 5) Kerjasama

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada di Hotel Paragon Seminyak. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu motivasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu antara motivasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Iklim organisasi

X₃ = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari masing-masing pernyataan dalam kuesioner *pilot testing* > 0,30 dengan jumlah 50 responden, dapat disimpulkan item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel motivasi sebesar 0,773, iklim organisasi sebesar 0,643, gaya kepemimpinan sebesar 0,837, dan kinerja karyawan sebesar 0,813. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menyatakan salah satu pendekatan yang dilakukan untuk mendapatkan model regresi terbaik. Maka untuk menentukan ketetapan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi.

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov-Z*, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas yang menggunakan uji glejser diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai Sig 0,093, iklim organisasi dengan nilai Sig. 0,714 dan gaya kepemimpinan dengan nilai Sig. 0,288, sehingga seluruh variabel memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh motivasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta (β)		
(Constant)	-1,720	0,987		-,1742	0,088
Motivasi	0,411	0,081	0,367	5,044	0,000
Iklim Organisasi	0,149	0,063	0,141	2,375	0,022
Gaya Kepemimpinan	0,718	0,071	0,630	10,083	0,000
<i>Adjusted R²</i> = 0,886 Fhitung = 127,446 Sig. Fhitung = 0,000 Konstanta = -1,720 Persamaan Regresi: $Y = -1,720 + 0,411X_1 + 0,149X_2 + 0,718X_3$					

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terkait analisis yang digunakan untuk menguji model fit motivasi (X_1), iklim organisasi

(X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Diperoleh besarnya

kofisien determinasi sebesar 0,886 atau sebesar 88,6%. Ini menunjukkan motivasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 88,6% dan 11,4 % di sebabkan oleh faktor lain.

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas motivasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji- f (F) dan diketahui nilai F hitung sebesar 127,446 dengan sig. kurang dari 0,05, maka hal ini berarti signifikan atau model dapat dikatakan layak uji.

Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada Tabel 1 dijelaskan juga model persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian yaitu: $Y = -1,720 + 0,411X_1 + 0,149X_2 + 0,718X_3$. Berdasarkan model persamaan regresi yang telah dijabarkan, maka dapat dimaknai bahwa $a = -1,720$ ini berarti bahwa, apabila motivasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol atau tetap maka kinerja karyawan (Y) sebesar -1,720. Nilai $b_1 = 0,411$, artinya apabila iklim organisasi dan gaya kepemimpinan tetap, maka meningkatnya motivasi akan diikuti oleh

meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Nilai $b_2 = 0,149$, artinya apabila motivasi dan gaya kepemimpinan tetap, maka meningkatnya iklim organisasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Nilai $b_3 = 0,718$, artinya apabila motivasi dan iklim organisasi tetap, maka meningkatnya gaya kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

Dapat diketahui juga bahwa gaya kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh dominan, hal ini ditunjukkan oleh nilai pada gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0,630, setelah itu variabel motivasi (X_1) sebesar 0,367 dan iklim organisasi (X_2) sebesar 0,141. Perlu juga di perhatikan karena ketiga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

1) Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung = 5,044 dan Sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

2) Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai thitung = 2,375 dan Sig 0,022 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai thitung = 10,083 dan Sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi mempunyai angka t hitung 5,044 tidak sama dengan 0 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi motivasi pada Hotel Paragon Seminyak. Seluruh pertanyaan dari lima indikator motivasi yaitu terkait kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan

penghargaan serta kebutuhan perwujudan diri. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel motivasi adalah (3,04), hal ini berarti persepsi responden tentang motivasi pada Hotel Paragon Seminyak yaitu cukup baik. Pernyataan mengenai motivasi mendapat tanggapan yang cenderung cukup setuju. Menurut Simamora (2017) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menimbulkan dampak jika semakin banyaknya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula semangat kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja (Effendy dan Fitria, 2020). Dengan adanya motivasi mendorong seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Effendy dan Fitria (2020), Eka (2021) serta Larasati dan Suhermin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Liliana dan Kadang (2021), Novriansyah dan Al-Aziz (2021) serta Rayyan dan Paryanti (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel iklim organisasi mempunyai angka t hitung 2,375 tidak sama dengan 0 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi iklim organisasi pada Hotel Paragon Seminyak. Seluruh pertanyaan dari lima indikator iklim organisasi yaitu terkait struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan dan dukungan. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel iklim organisasi adalah (3,01), hal ini berarti persepsi responden tentang iklim organisasi pada Hotel Paragon Seminyak yaitu cukup baik. Pernyataan mengenai iklim organisasi mendapat tanggapan yang cenderung cukup setuju. Menurut Setiawan (2017) iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan memengaruhi orang-

orang yang ada di dalamnya. Dengan adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan tiap-tiap karyawan memiliki motivasi kerja tinggi terhadap tugas dan kewajibannya (Nufus, 2021). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Danayasa, dkk (2021), Nufus (2021) serta Subariyanti dan Yulianto (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Suharmanto (2021) dan Suntari (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai angka t hitung 10,083 tidak sama dengan 0 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat empat item pernyataan yang menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan pada Hotel Paragon Seminyak. Seluruh pertanyaan dari empat

indikator gaya kepemimpinan yaitu terkait kecerdasan (*intelligence*), kedewasaan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, serta sikap-sikap hubungan manusiawi. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel gaya kepemimpinan adalah (2,87), hal ini berarti persepsi responden tentang gaya kepemimpinan pada Hotel Paragon Seminyak yaitu cukup baik. Pernyataan mengenai gaya kepemimpinan mendapat tanggapan yang cenderung cukup setuju. Menurut Ndraha (2017), untuk meningkatkan kinerja karyawan jangka panjang, salah satu hal yang diperhatikan adalah faktor kepemimpinan. Koesmono (2017) mengatakan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Effendy dan Fitria (2020), Farida dan Fauzi (2020) serta Puti (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Rialmi, dkk (2020), Tumengkol, dkk (2020) serta Widjaja dan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya

kepemimpinan yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Hasil ini menjelaskan bahwa naiknya gaya kepemimpinan akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Hasil ini menjelaskan bahwa naiknya motivasi akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.
- 3) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. Hasil ini menjelaskan bahwa naiknya iklim organisasi akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

Saran

Berdasarkan deskripsi data serta simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan motivasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak berikut:

- 1) Bagi manajemen Hotel Paragon Seminyak
 - a) Meningkatkan motivasi yang dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan untuk memberikan fasilitas keamanan kerja seperti BPJS dan asuransi ketenagakerjaan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.
 - b) Meningkatkan iklim organisasi yang dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* pada struktur organisasi hotel dan tidak menuntut karyawan untuk melakukan 2 bidang pekerjaan dalam waktu yang bersamaan namun dengan gaji yang sama, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Hotel Paragon Seminyak.

- c) Meningkatkan gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan cara memotivasi karyawan untuk ikut berprestasi dalam bekerja dan mengembangkam *skill* yang ada pada diri karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam proses perkuliahan dan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan penelitian lebih lanjut dan dijadikan patokan dalam pengembangan.
 - b) diharapkan dapat memeberikan sumbangan kajian teoritis yang menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan penelitian selanjutnya baik dari penambahan jumlah sampel serta menambah variabel yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 975-987.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2017. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen*

- Personalia: Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264-275.
- Eka, P. D. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
- Gibson, J. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Haryanto, D. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-11.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2017. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2017. *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*. Alfabeta: Bandung.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesmono, H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, pp: 171-188
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5), 1-16.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*. 5(1), 11-20.
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. 2021. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435-442.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Masaunnisa, N. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada BPR Kota dan Kabupaten Magelang). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mohajerani, A., Bakaric, J., and Jeffrey-Bailey, T. 2017. The urban heat island effect, its causes, and mitigation, with reference to the thermal properties of asphalt concrete. *Journal of Environmental Management*, 197, 522–538.
- Mujiatun, S. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).

- Ndraha, Taliziduhu. 2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Novriansyah, Y., & Al-Aziz, A. Y. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1-11.
- Nufus, H. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188.
- Purwanti, D & Nurhayati, M. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta. *Jurnal Manajemen*, Volume 20(02), 293-309.
- Puti, T. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indah Poncan. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66-70.
- Rahmadewi, S., & Fauzan, R. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Eksos*, 9(3), 135-152.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Rialmi, Z., Asmalah., & Fatimah, S. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Inter Supra Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, Vol. 3, No. 1, 83 – 94.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), Hal. 3783 – 3792.
- Setiawan, K. C. 2017. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap PT. ABS Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4),
- Suharmanto, A. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5), 1403-1412.
- E. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(3), 209-2016.
- Tulhusnah, L., Puryantoro, P., & Rasidi, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Prosiding SNasPPM*, 5(1), 12-18.
- Tumengkol, J., Koleangan, R. A., & Dotulong, L. O. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 521-528.
- Wardani, D. K. 2018. The Impact of Information Technology on Financial Statement Quality: A Moderating Role of Internal Control System. In *ICASI 2018: Joint Workshop KO2PI and The 1st*
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Wirawan. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.