

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA THE ST. REGIS BALI RESORT

Kadek Dennisa Anjelia Pramusti¹, Ni Putu Nita Anggraini², I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: kdennisaanjeliap@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of work, both quality and quantity, produced by the employee or the real behavior displayed in accordance with the responsibilities given to him. The factors that influence employee performance in this research are work motivation, work ability and leadership style. This research aims to determine the influence of work motivation, work ability and leadership style on performance at The St. Regis Bali Resort. The population in this study were all employees at The St. Regis Bali Resort, numbering 341 people. Determining the number of samples using a purposive sampling technique with a sample size of 77 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that work motivation, work ability and leadership style have a positive and significant effect on employees at The St. Regis Bali Resort.

Keywords: Work Motivation, Work Ability, Leadership Style, Employee Performance.

PENDAHULUAN

The St. Regis Bali Resort merupakan salah satu luxury resort bintang 5 yang ada di Bali. The St. Regis Bali Resort mengalami permasalahan pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2023. Salah satu masalah yang ada pada Juni yaitu mengenai kesalahan informasi yang diberikan oleh Butler kepada tamu. Masih kurangnya kerja sama antara pihak restaurant dengan butler yang bekerja.

Pengunjung yang datang ke St. Regis Bali mengalami penurunan dan kenaikan yang biasa disebut fluktuatif pada tahun 2023. Perkembangan jumlah kunjungan wisatawan pada tahun ini lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada St. Regis Bali. Yang sebelumnya occupancy hotel dibawah 50%, namun pada 2023 occupancy hotel naik rata-rata diatas 50%.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurchayani dan Adnyani, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi faktor motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

Menurut Mangkunegara (2017: 93) bahwa motivasi kerja organisasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna tercapainya tujuan organisasi dengan optimal.

Pada tahun ini, perusahaan mengejar penilaian dengan hasil Bintang 5 (lima) yang dilakukan oleh *FORBES* yang merupakan auditor yang akan menilai perusahaan. Perusahaan menginginkan tahun ini dapat masuk *FORBES* dan mendapatkan bintang 5 (lima) sebagai salah satu luxury hotel yang tampil

dalam *FORBES*. Perusahaan terus menekan karyawan untuk bekerja lebih fokus dan teliti lagi serta terus mengembangkan keterampilan dalam bekerja, menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga bisa mendapatkan hasil yang baik nantinya pada penilaian *FORBES* tersebut. Namun, dengan adanya penilaian ini memberikan beban yang lebih kepada karyawan, karena karyawan selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal dan sempurna.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2018), Manurung dkk (2017) dan Tetuko (2019), Hasibuan (2018), Cetin dan Askun (2018), Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Julianry (2017) dan Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi suatu produktivitas kerja serta keberhasilan individu didalam dunia kerja, oleh karena itu karyawan harus memiliki kemampuan dalam bidang kerjanya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja individu tersebut didalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2017:94).

Pada The St. Regis Bali Resort, kemampuan kerja sangat dibutuhkan untuk karyawan yang bekerja disana. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Iqbal, dkk. (2015), Jasiyah (2018),,

Darmawan, *et al.*, (2019) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2017), Setiawan dan Siagian (2017) bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sekartini (2016) juga menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan ini menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi tersebut. Menurut Efendi (2020), gaya kepemimpinan ialah kemampuan sosok pemimpin dalam memengaruhi operasi, menyelenggarakan kegiatan dan menyesuaikan tujuan kedua belah pihak yang menginginkan kesuksesan pada organisasi tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khairiziah (2018), Parashakti dan Setiawan (2019), Sudirman (2018) dan Dhamara (2019), Baig, *et al.*, (2019), Mughal (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Setiawan (2015), tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada juga penelitian dari Liyas (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini adalah salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978, teori ini mengemukakan bahwa *values* dan *intentions* atau tujuan sangat

menentukan perilaku seseorang.

dalam teori ini menjelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat memengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya (Rivai *et al.*, 2021:250) Adanya tujuan individu dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan individu tersebut, serta karyawan akan melakukan usaha yang lebih keras untuk bisa mencapai tujuannya dengan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap tujuan yang akan dicapainya.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Edison, dkk. (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi.

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018: 21) yaitu tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

4. Kemampuan Kerja

Rivai (2015) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat

memprediksikan kinerja yang sangat baik. Indikator kemampuan kerja menurut Raharjo, Paramita dan Warso (2016) yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja.

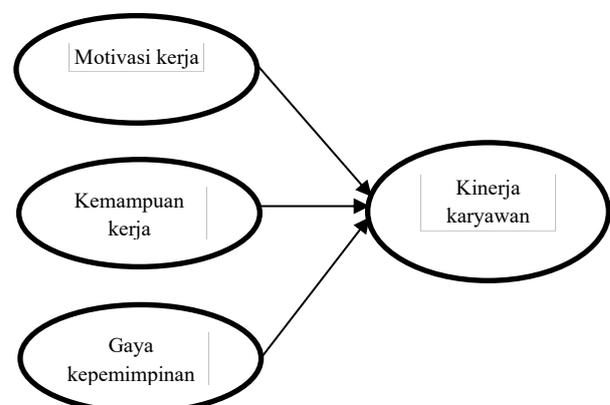
5. Gaya Kepemimpinan

Menurut Susanto (2016), gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Indikator gaya kepemimpinan menurut Edison (2017) yaitu memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota, menjaga kekompakan dalam sebuah tim, menghargai perbedaan dan keyakinan dalam bekerja.

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat dalam suatu penelitian. Adapun model penelitian dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort.
 H₂: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort.
 H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan disalah satu hotel Bintang 5 yang ada di Bali, yaitu The St. Regis Bali Resort yang bertempat di Kawasan Pariwisata Lot S8, Nusa Dua, Kabupaten Badung, Bali. Populasi adalah seluruh karyawan pada The St. Regis Bali Resort yang berjumlah 341 orang. Penentuan jumlah sampel dengan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang karyawan. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F). Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen Kinerja Karyawan

α = Nilai Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Gaya Kepemimpinan

e = Standar Error

b₁ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Kemampuan Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai r-hitung > 0,30 dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk atribut variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* yaitu 0,655, 0,739, 0,828, dan 0,680 dimana nilai tersebut berada diatas 0,60. Jadi, kesimpulannya yaitu variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah *reliable* (handal)..

3. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dinilai dan dijawab oleh responden, yaitu pada karyawan The St. Regis Bali Resort. pada penelitian ini, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang atau 59,70%, responden dengan rentang usia 33-40 tahun dengan Tingkat pendidikan yaitu D4/S1 dengan jumlah 36 orang atau 46,80% dan lama bekerja yaitu 1-5 tahun dengan jumlah 31 orang atau 40,30%.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai signifikansi sebesar 0,086. Karena nilai signifikansi ini lebih besar daripada 0,05. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan maka sebaran data berdistribusi normal.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,581	1,315		7,286	0,004
X1	0,176	0,060	0,306	4,589	0,024
X2	0,363	0,058	0,431	6,228	0,013
X3	0,276	0,030	0,397	5,846	0,019
R	0,848				
R Square	0,719				
Adjusted R Square	0,707				
F hitung	62,199				
Sig F	0,000				

Sumber: data diolah (2023)

$$Y = 9,581 + 0,176X_1 + 0,363X_2 + 0,276X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstan sebesar 9,581 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel X_1 sampai X_3 maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 9,581.

Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,176 dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik motivasi kerja karyawan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi pada variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,363 dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik kemampuan kerja karyawan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0,276 dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik gaya kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1, nilai *Adjusted R Square* dari model regresi sebesar 0,707, hal ini berarti bahwa 70,7% variabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1), variabel kemampuan kerja (X_2), dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) dan 29,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

6. Uji F (f-test)

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hasil uji f sebesar 62,199 dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, mengacu pada dasar pengambilan keputusan maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel motivasi kerja (X_1), variabel kemampuan kerja (X_2), dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

7. Uji t (t-test)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai hasil uji t dapat dijelaskan bahwa:

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai uji t sebesar 4,589 dengan sig. sebesar $0,024 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai uji t sebesar 6,228 dengan sig. sebesar $0,013 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai uji t sebesar 5,846 dengan sig. sebesar $0,019 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,176, dan dari nilai uji t sebesar 4,589 dan diperoleh sig. sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada The St. Regis Bali Resort. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada The St. Regis Bali Resort diterima. Hal ini sejalan dengan karakteristik lama bekerja responden pada St. Regis Bali yaitu berkisar 1-5 tahun dimana pada tahun awal ini, motivasi untuk bekerja para karyawan sangat tinggi dan cenderung ingin meningkatkan lagi kinerjanya terus memotivasi diri.

Motivasi kerja ini merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dari dalam diri maupun dari luar yang membuat seseorang antusias, tekun dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja meningkat. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri serta selalu mandiri dalam bertindak.

Ganarsih (2017), Hernidatiatin dan Susijawati (2017), Mashudi *et al.*, (2020), Sembiring (2020), Hakim dan Aliyah (2021) menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja dari karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,363, dan dari uji t sebesar 6,228 dan diperoleh sig. sebesar $0,013 < 0,05$. Berarti variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada The St. Regis Bali Resort. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada The St. Regis Bali Resort diterima.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan karakteristik responden pada St. Regis Bali yang sebagian besar berpendidikan D4 ataupun S1, karena karyawan sudah mendapatkan ilmu yang maksimal dan bisa menyalurkan ilmu yang sudah didapatkannya tersebut dalam lingkungan kerjanya. Kemampuan kerja berhubungan pengetahuan,

pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam upaya meraih sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Jasiyah (2018), Wardhani *et al.*, (2018), Darmawan, *et al.*, (2019), Simamora *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kemampuan kerja yang baik dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,276, dan dari uji t sebesar 5,846 dan diperoleh sig. sebesar $0,019 < 0,05$. Yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada The St. Regis Bali Resort. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada The St. Regis Bali Resort diterima. Hal ini sejalan dengan karakteristik responden pada tingkat pendidikan yang cenderung memiliki pendidikan terakhir D4 atau S1 serta pada rentang usia 33-40 tahun, karena pada rentang usia serta pendidikan tersebut karyawan sudah bisa meneliti dan mengamati gaya kepemimpinan yang baik digunakan didalam suatu perusahaan.

Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa

keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak dari seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memberi arahan serta menggerakkan orang lain untuk melakukan segala bentuk aktifitas untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin sebagai salah satu bagian yang dapat memainkan peran yang penting dalam memengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku yang dapat membentuk gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, selalu peduli terhadap anggota dan lingkungan, merangsang anggota, selalu menjaga kekompakan dalam sebuah tim, menghargai perbedaan, selalu yakin dalam bekerja.

Rego, dkk (2017), Khairiziah (2018), Widodo, dkk (2018), Prahasty (2019), Kusumayanti, dkk (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka tujuan perusahaan akan dapat terpenuhi

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort. Maka, semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan dapat

- meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort. Artinya, dengan kemampuan kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan tersebut.
 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan tersebut baik, akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini merupakan penelitian yang termasuk pada penelitian *cross sectional*, dimana penelitian ini hanya dilakukan hanyabeberapa saat. Penelitian ini hanya mengumpulkan sampel waktu dan kejadian selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan St. Regis Bali dapat mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap segala jenis pekerjaan mereka. Sehingga, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada St. Regis Bali.

2. Diharapkan St. Regis Bali memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani saat bekerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan, jika kinerja karyawan tidak maksimal maka akan menurunkan kualitas perusahaan.
3. Pemimpin harus mampu dalam memengaruhi karyawannya dalam hal melakukan kerja sama yang baik, baik didalam department maupun antar department sehingga dapat menghasilkan kolaborasi yang baik dalam meningkatkan kualitas perusahaan.
4. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan untuk dapat lebih memperluas kajian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih variative mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., & Sunaryo, H. 2018. Lingkungan Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Ketapang Sampang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(6).
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. 2019. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Astuti, S., Slameto, S., & Dwikurnaningsih, Y. 2017. Peningkatan kemampuan guru sekolah dasar dalam penyusunan instrumen ranah sikap melalui in house training. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 37-47.

- Baig, S. A., S. Iqbal., M. Abrar., I. A. Baig., F. Amjad., M. Zia-ur-Rahman., & M.U Awan. 2019. Impact of Leadership Styles on Employees' Performance with The Moderating Role of Lively Psychological Capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32 (9-10), 1085-1105.
- Cetin, F., & Aşkun, D. 2018. The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Darmawan, D., S. Arifin, R. Mardikaningsih, & M. Irfan. 2019. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12 (1), 35-47
- Dhamara. Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD MAJU MAPAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(3):1-17.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, A. S., Maruapey, M. H., & Heryati, A. 2020. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. *Administratie Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 67-76.
- Hakim, & Alfiah, M. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Manajemen*, 6(1), 55-64
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75-86.
- Irawati, Anik. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 11. No. 1. ISSN: 2461-1190
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. 2015. Factors affecting the employee's performance: a case study of banking sector in pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), 309- 318.
- Jasiyah, R. 2018 'The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance', 6(12), pp. 12-23.
- Jufrizen, J. 2018. Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Prosiding: *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*(pp. 405-424)
- Julianry, Anriza, dkk. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.2. Institut Pertanian Bogor Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) (1st ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khairizah, A. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

- karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) (*Doctoral dissertation, Brawijaya University*).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Liyas, J.N 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 2, No 2
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. 1981. Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125.
- Maharani, A. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Riani, A. L. 2017. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10-19.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT . Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 1–7
- Mughal, M.U. 2020. The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 233-244.
- Nelizulfa, A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Prahasty, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai

- variabel intervening (studi kasus pada kud “pati kota” kabupaten pati). *Journal of management*, 2(2).
- Rego, E.B.D., Supartha, W.G., dan Yasa, N.N.K. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6, No. 11.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 1–14
- Sekartini, Ni Luh. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmeda. *Jurnal Jagadhita*, DOI: 10.22225/jj.3.2.130.64-75
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. *Agora -Online Graduate Humanities Journal*, 5(3).
- Setiawan, E. Y. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Manajemen Magistra*, 1(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Simamora, H. F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 363-372
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. 2016. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang). *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 1(2), 67-78.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C.B. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Vol. 2, No. 1