

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BEST WESTERN MANGGA DUA HOTEL

Ratna Sari

Universitas Mercu Buana Jakarta

ratna10031994@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of leadership style, motivation and internal work environment on employee performance at Best Western Mangga Dua Hotel. The sample used was 106 respondents. The sampling method uses Saturation Sampling. The method of collecting data uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. Data analysis method uses Partial Least Square. This study proves that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Internal Work Environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Internal Work Environment, Employee Performance, Best Western Mangga Dua, Hotel

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 106 responden. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Internal, Kinerja Karyawan, Best Western Mangga Dua, Hotel

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013). Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa variabel ini sangatlah

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti halnya Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Internal.

Rivai (2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Dalam hal ini menerangkan bahwa dengan adanya motivasi seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati dan semangat yang tinggi, ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik dan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan harapan perusahaan karena seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja internal menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya lingkungan kerja fisik (Air, Listrik, AC, Komputer) & lingkungan kerja non fisik (keamanan, kenyamanan, hubungan kerja)

Dalam suatu organisasi perusahaan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal harus selalu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada Best Western Mangga Dua Hotel, Jakarta.

METODE

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2014) kausal adalah hubungan yang bersifat Sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya dengan uji statistik. Di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Internal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Best Western Mangga Dua Hotel.

Populasi dan Sampel Penelitian. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan level staff pada Best Western Mangga Dua Hotel sebanyak 106 orang. Dalam menentukan pengambilan sampel, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diteliti sebanyak 106 karyawan (Pra Survei 30 Karyawan) Best Western Mangga Dua Hotel.

Metode Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan pembagian kuesioner secara langsung pada objek penelitian yaitu seluruh karyawan level staff pada Best Western Mangga Dua Hotel.

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder dan data primer. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian disebut responden. Sumber data primer yang diperoleh dari penelitian ini adalah melalui responden karyawan Best Western Mangga Dua Hotel dengan menggunakan metode kuesioner. Data sekunder adalah data yang secara fisik sudah tersedia, namun dalam mencari data tersebut tidak dilakukan secara sembarangan. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa studi pustaka, jurnal-jurnal dan data dari situs web atau internet.

Metode Analisis Data. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) datanya menggunakan program software *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	66	62,3%
2	Perempuan	40	37,7%
Total		106	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 106 responden yang diteliti didominasi oleh laki-laki sejumlah 66 orang (62,3%), sedangkan responden perempuan berjumlah 40 orang (37,7%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 < 30 Tahun	68	64,2%
2	30 < 40 Tahun	28	26,4%
3	>40 Tahun	10	9,4%
Total		106	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada di rentang usia 20 < 30 Tahun yakni sebanyak 68 responden atau 64,2%, sedangkan responden dengan usia 30 < 40 Tahun yakni sebanyak 28 reponden atau 26,4% dan responden dengan usia >40 Tahun yakni sebanyak 10 responden atau 9,4%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	63	59,4%
2	D3 – S1	30	28,3%
3	>S1	13	12,3%

Total	106	100%
-------	-----	------

Sumber: Data Primer yang diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 63 responden atau 59,4%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3-S1 yaitu sebanyak 30 responden atau 28,3% dan responden dengan pendidikan terakhir >S1 yaitu sebanyak 13 responden atau 12,3%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

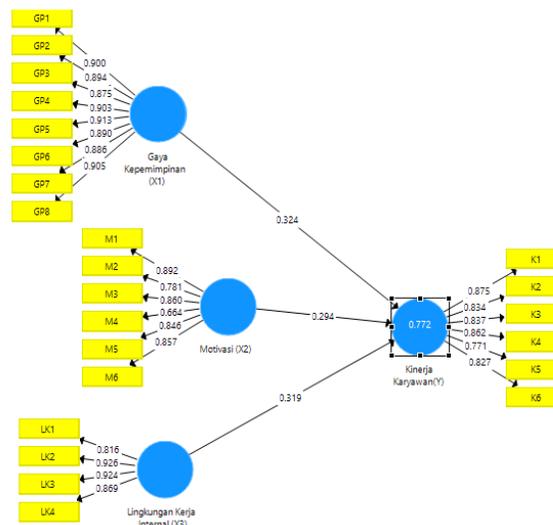
No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	40	37,7%
2	1-2 Tahun	24	22,7%
3	>2 Tahun	42	39,6%
Total		106	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 106 responden yang diteliti menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun yaitu sebanyak 42 responden atau 39,6%, sedangkan responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 40 responden atau 37,7% dan responden yang bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau 22,7%.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM) - Partial Least Square (PLS)

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)



Gambar 1. Uji Convergent Validity

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3 2019

Dapat dilihat dalam model struktural tersebut dimana nilai *Outer Model* atau korelasi antar konstruk dengan variabel sudah memenuhi *Convergent Validity* dimana indikator memiliki nilai *Loading factor* lebih dari 0.50.

Tabel 5. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.803	Valid
Motivasi (X ₂)	0.673	Valid
Lingkungan Kerja Internal (X ₃)	0.783	Valid
Kinerja Karvawan (Y)	0.697	Valid

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 2019

Setelah dilakukan pengecekan pada nilai AVE (*Average Variance Extracted*) ternyata tidak terdapat nilai AVE yang kurang dari 0,50 sehingga indikator dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji *Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)*

	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kinerja Karvawan (Y)	Lingkungan Kerja Internal (X ₃)	Motivasi (X ₂)
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.896			
Kinerja Karvawan (Y)	0.827	0.835		
Lingkungan Kerja Internal (X ₃)	0.844	0.832	0.885	
Motivasi (X ₂)	0.794	0.811	0.814	0.820

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3 2019

Pada table di atas dapat diketahui bahwa nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) adalah 0,896; 0,835; 0,885, dan 0,820. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk. Berdasarkan dari nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) di atas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Hasil Uji

Tabel 7. *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.965	0.970	Reliabel
Kinerja Karvawan (Y)	0.913	0.93p	Reliabel
Lingkungan Kerja Internal (X ₃)	0.906	0.935	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.901	0.924	Reliabel

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3 2019

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 dan *Composite Reliability* >0,70.

Evaluasi *Structural Model (Inner Model)*

Tabel 7. Hasil Uji Nilai *R-Square (R²)*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.772	0.765

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 2019

Dari table di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square (R²)* atau koefisien determinasi adalah 0.772. Hal ini berarti 77.2% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja internal, sedangkan sisanya sebanyak 22.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Goodness of Fit (GoF)*

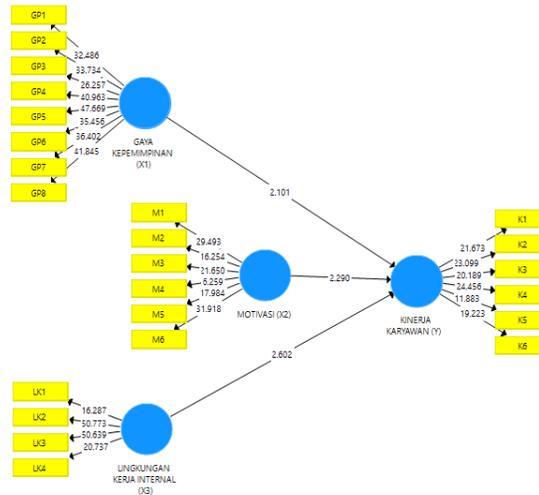
$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,739 \times 0,772} \\
 &= \sqrt{0,570508} \\
 &= 0,755
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan *Goodness of Fit (GoF)* di atas dapat diketahui hasilnya adalah sebesar 0,755 (GoF Besar). Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa performa antara model pengukuran dan model struktural memiliki GoF yang besar yaitu sebesar 0,755 (di atas 0.36). Artinya bahwa matrik kovarian sampel memiliki kesesuaian dengan matrik kovarian populasi.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.324	0.335	0.154	2.101	0.036
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.294	0.304	0.128	2.290	0.022
Lingkungan Kerja Internal (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.319	0.297	0.123	2.602	0.010

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3 2019



Tabel 2. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3 2019

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa 3 (tiga) Hipotesis Penelitian dapat dijawab sebagai berikut:

Berdasarkan Hipotesis H₁ dapat diketahui bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah signifikan karena memiliki nilai t-statistik > 1.96 yaitu sebesar 2.101 dengan *original sample estimate* sebesar 0,324 yang menunjukkan arah hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan positif. Dari penjelasan diatas hipotesis H₁ dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Hipotesis H₂ dapat diketahui bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah signifikan karena memiliki nilai t-statistik > 1.96 yaitu sebesar 2.290 dengan *original sample estimate* sebesar 0,294 yang menunjukkan arah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan positif. Dari penjelasan diatas hipotesis H₂ dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Hipotesis H₃ dapat diketahui bahwa hubungan antara lingkungan kerja internal dengan kinerja karyawan adalah signifikan karena memiliki nilai t-statistik > 1.96 yaitu sebesar 2.602 dengan *original sample estimate* sebesar 0,319 yang menunjukkan arah hubungan lingkungan kerja internal dengan kinerja karyawan positif. Dari penjelasan diatas hipotesis H₃ dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Hasil ini membuktikan apabila lingkungan kerja internal semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR RUJUKAN

- Chukwuma, M.E.O., & Dr. Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2 (7), 137-147.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Elisiana Fani, Y., Nugraha Hari, S., & Widiartanto (2016). The Effect Of Leadership, Work Motivation And Work Environment Of Employee Performance (Case Study Of Pt. Aneka Ilmu Semarang Section Printing). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5 (2), 1-9.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph E, Jr et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hamzah, B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyah, A.D. Ayu. (2015). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. 1914 Surabaya. *Skripsi*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indahyanti, Uce. (2013). *Penulisan Karya Ilmiah, Panduan Awal Menyusun Skripsi Dan Tugas Akhir*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lawrence Neuman, W. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Mangkunegara, A.A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5 (2), 87-103.
- Putra Gede, P.U., & S. Made. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen*, 2 (7), 802-814.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Z. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta
- Setiana. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutikno, S.M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yasin, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Pt Bio Farma (Persero) Di Bandung. *Skripsi*. Universitas Pasundan