

Submitted 20 September 2022
Accepted 28 September 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN FRONT OFFICE DI PADMA RESORT LEGIAN

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY WITH EMPLOYEE PERFORMANCE FRONT OFFICE AT PADMA RESORT LEGIAN

Meicen Maharani Sumampau Guyana
Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan
Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional
meicenguyana3@gmail.com

ABSTRAK

Bali merupakan salah satu daerah yang terkenal dengan sektor pariwisata sebagai sektor utamanya, Sebagian besar penduduknya bekerja di sektor pariwisata. Hal ini menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat mendukung kelancaran jalannya industri pariwisata di Bali. Padma Resort Legian merupakan salah satu Resort deluxe berbintang 5 di Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Kinerja Karyawan Front Office Di Padma Resort Legian. Penelitian ini termasuk penelitian verifikatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan analisis deskriptif statistik dan Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,205, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,739, Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,393, Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,305, Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,479

Kata kunci: *Kepemimpinan; Motivasi; Produktivitas Kerja; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Bali is one area that is famous for the tourism sector as its main sector. Most of the population works in the tourism sector. This requires the existence of Human Resources (HR) who can support the smooth running of the tourism industry in Bali. Padma Resort Legian is one of the 5-star deluxe resorts in Bali. This study aims to determine the effect of leadership and motivation on work productivity and performance of front office employees at Dii Padma Resort Legian. This research is a verification research with a quantitative descriptive approach using statistical descriptive analysis and Partial Least Square. The results of this study indicate that leadership has a direct effect on performance is significant with the original sample estimate value is positive 0.205, motivation has a significant effect on performance with the original sample estimate value is positive 0.739, leadership has a significant effect on productivity with the original sample estimate value is positive 0.393, Motivation has a significant effect on productivity with the original sample estimate value being positive 0.305, Performance having a significant effect on productivity with the original sample estimate value being positive 0.479

Keywords: *Leadership; Motivation; Work Productivity; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sikap kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan bagian penting untuk tercapainya tujuan perusahaan atau hotel guna meningkatkan kinerja serta produktifitas kerja karyawan kepemimpinan dan motivasi pada departemen front office di padma resort legian berpengaruh terhadap permasalahan yang terjadi pada kinerja serta produktifitas kerja karyawan. Kurangnya keprofesionalan dalam memimpin dan memotivasi karyawan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dan produktifitas kerja pada front office department padma resort legian. Terdapat beberapa khusus yang peneliti amati yaitu pemimpin dan senior memberikan tugas berlebihan diluar jam kerja, Manager pada salah satu section tidak menjalankan tugasnya dengan professional, kurangnya perlakuan yang sama terhadap karyawan dari pemimpinnya, adanya karyawan senior yang istirahat lebih dari waktu yang ditentukan sehingga ada trainee yang mencontoh hal tersebut. Oleh karna itu peneliti menulis penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja serta Produktivitas Kerja Karyawan Front Office di Padma Resort Legian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, produktivitas kerja dan kinerja Karyawan Front Office. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap

Produktivitas Kerja dengan Kinerja Karyawan Front Office di Padma Resort Legian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Front Office Front Office yang bekerja di Padma Resort Legian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dari jumlah Karyawan Front Office di Padma Resort Legian. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam bentuk Skala Likert dan akan diberikan kepada Karyawan Front Office di Padma Resort Legian untuk dijawab tanpa ada pengaruh dari peneliti. (<https://forms.gle/EizrURe1SnN7o5T88>). Data kuantitatif pada penelitian ini adalah hasil kuesioner skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan software PLS (Partial Least Square) PLS adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa melakukan perbandingan antar variabel dependen dan variabel independent berganda. Uji validitas & reabilitas dengan mencari nilai loading faktor, nilai ave, composite reability, cronbrach's alpha. Uji deskriptif statistik presentase skor perbandingan actual dan ideal. Uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator	Kepemimpinan	Motivasi	Produktivitas	Kinerja
X1.1	0,931			
X1.2	0,888			
X1.3	0,868			
X1.4	0,822			
X1.5	0,820			
X2.1		0,988		
X2.2		0,985		
X2.3		0,921		
X2.4		0,977		
Y1.1			0,675	
Y1.2			0,813	
Y1.3			0,802	
Y2.1				0,666
Y2.2				0,856
Y2.3				0,869

Gambar 1 hasil outer loading

Meliputi penyajian data/informasi yang diperoleh dan menganalisis data/informasi sesuai dengan tujuan penulisan artikel. Suatu indikator

dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,5. Yang direkomendasikan (Lathan dan Ghozali, 2012:78), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05 atau t-statistik 1,96.

Variabel	Correlation				E	AVE
	X1	Y1	X2	Y2		
<u>Kepemimpinan(X1)</u>	1	0,27 2	0,09 0	0,52 0	0,97	0,938
<u>Produktivitas(Y1)</u>		1	0,75 7	0,77 5	0,90	0,809
<u>Motivasi (X2)</u>			1	0,74 6	0,99	0,984
<u>Kinerja (Y2)</u>				1	0,92	0,842

Sumber : Olahan data peneliti menggunakan smartPLS 3.3 (2021)

Gambar 2. Uji Discriminant Validity dan Validitas

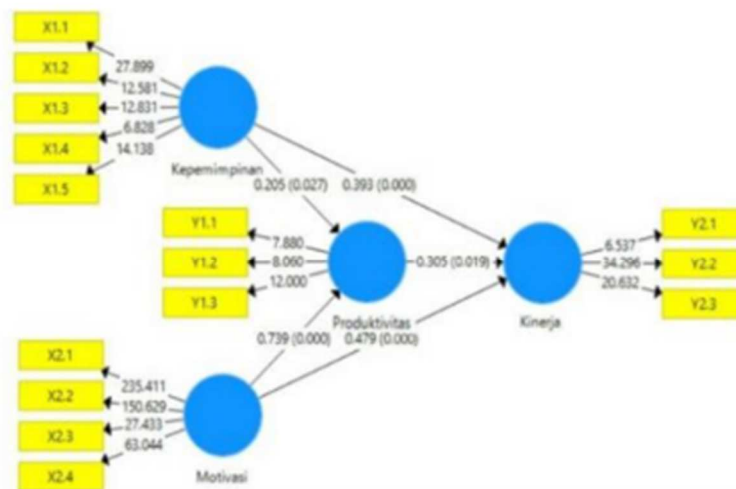
Convergent

menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi latent variabel, sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria discriminant validity. sedangkan nilai AVE seluruh konstruk > 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas convergent.

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<u>Keterangan</u>
<u>Kepemimpinan</u>	0,917	0,938	<i>Reliable</i>
<u>Produktivitas</u>	0,643	0,809	<i>Reliable</i>
<u>Motivasi</u>	0,977	0,984	<i>Reliable</i>
<u>Kinerja</u>	0,721	0,842	<i>Reliable</i>

Gambar 3. Uji Composite Reliability

nilai composite reliability seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi syarat reliable berdasarkan criteria composite reliability.



Gambar 4. Model Struktural Penelitian

Analisis model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan pada penelitian ini. Nilai koefisien jalur dari hubungan antar variabel pada persamaan struktur yang dibangun dapat dilihat pada Gambar 4.1. Nilai ini menunjukkan pengaruh langsung (direct effect) dari setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen yang bersesuaian. Berdasarkan gambar diatas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS ketiga hipotesis diuji menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 ditolak jika nilai p value < 0,05, maka hasil penelitian secara statistik ditunjukkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap produktivitas adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,205 dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_1 diterima (p value 0,027 < 0,05). Hal ini berarti memang benar kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Padma Resort Legian dan hipotesis terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,739 dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_2 diterima (p value 0,000 < 0,05). Hal ini berarti memang benar motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Padma Resort Legian dan hipotesis terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,393 dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_3 diterima (p value 0,000 < 0,05). Hal ini berarti memang benar kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pada Padma Resort Legian dan hipotesis terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai original sample estimate

adalah positif 0,305 dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_4 diterima (p value $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti memang benar motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada Padma Resort Legian dan hipotesis terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa produktivitas berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan dengan nilai original sample estimate adalah positif 0,479 dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_5 diterima (p value $0,019 < 0,05$). Hal ini berarti memang benar kinerja berpengaruh terhadap produktivitas pada Padma Resort Legian dan hipotesis terbukti kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan.

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap produktivitas adalah signifikan dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_1 diterima
2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas adalah signifikan dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_2 diterima
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_3 Diterima
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_4 diterima
5. Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan dengan demikian hipotesis H_0 ditolak atau H_5 diterima

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan kepada pihak manajemen hotel untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Terkait dengan kepemimpinan perlu ditingkatkan pada indikator ketegasan, karena indikator tersebut bernilai paling rendah.
2. Terkait dengan motivasi yang perlu ditingkatkan adalah indikator rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, dengan cara melakukan tugas dengan hasil yang terbaik.
3. Terkait dengan produktivitas kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator dukungan organisasional dengan memberikan sarana kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Ahmad Tohardi. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Mandar Baru
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, Jhon M. 2001. *Human Resource Management Edisi; 8 th*, Boston; McGraw-Hill
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pantiyasa, I Wayan. 2019. *Teknik Penulisan Skripsi*. Bali: Jayapangus Press
- Rahadi, Dedi. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Cetakan 1. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahmawati Eka Nuraini, S. M. (2004). *Paradikma Sumber Daya Manusia Sebagai Bisnis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Riau: Universitas Islam Riau.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sunarto. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Amus.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Widyatmini dan Lukman Hakim (2008), Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13, Agustus 2008.