



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL ARIA BARITO BANJARMASIN**

Mursanto

Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjary

Email: mursanto531965@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Diterima : 26-03-2021
Direvisi : 05-04-2021
Disetujui : 17-04-2021

Keywords:

Leadership; Work
Motivation; and
Employee Performance.

Abstract: *The reason for this investigation is expected to decide the impact of authority and work inspiration on worker execution at the lodging aria barito Banjarmasin. The advantage of this exploration is that later it can contribute considerations and ideas to the lodging organization aria in Banjarmasin, just as info identified with authority, work inspiration on worker execution. The examination strategy utilized in this investigation is the Propertional Sampling research technique, isolating the degree of individuals or gatherings in an association that has a specific level or level, at that point the scientist attempts to depict and afterward attempts to interface the connection between the autonomous variable and the reliant variable. The consequences of the investigation depend on the information closed about administration, work inspiration on worker execution at Hotel Aria Barito Banjarmasin, it tends to be portrayed the ends identified with the topic, as follows: 1) incidentally, there is a critical incomplete impact between authority on representative execution, 2) It would appear there is a huge impact of work inspiration on worker execution, and 3) incidentally, there is a huge synchronous impact among initiative and work inspiration on representative execution at Hotel Aria Barito Banjarmasin. Determination: there is a critical impact among authority and worker execution, there is a huge impact between work inspiration on representative execution and there is additionally a huge impact among administration and work inspiration on representative execution.*

Abstrak: Alasan penyelidikan ini diharapkan dapat menentukan dampak kewenangan dan inspirasi kerja terhadap eksekusi pekerja di penginapan aria barito Banjarmasin. Keunggulan dari eksplorasi ini adalah nantinya dapat memberikan kontribusi pertimbangan dan ide kepada organisasi penginapan aria inn Banjarmasin, seperti info yang diidentifikasi dengan kewenangan, inspirasi kerja pada pelaksanaan pekerja. Strategi pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian Pengambilan Sampel yang Benar, mengisolasi derajat individu atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan yang mempunyai tingkat atau tingkatan tertentu, kemudian ilmuwan

mencoba untuk menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan hubungan antara otonom. variabel dan variabel dependen. Konsekuensi penyelidikan tergantung pada informasi tertutup tentang administrasi, inspirasi kerja terhadap pelaksanaan pekerja di Hotel Aria Barito Banjarmasin, cenderung tergambar pada tujuan yang diidentifikasi dengan topik, sebagai berikut: 1) kebetulan terdapat dampak kritis yang tidak lengkap antara kewenangan pelaksanaan perwakilan, 2) Nampaknya ada pengaruh besar inspirasi kerja terhadap pelaksanaan pekerja, dan 3) kebetulan terdapat pengaruh sinkron yang sangat besar antara inisiatif dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di Hotel Aria Barito Banjarmasin. Determinasi: terdapat pengaruh kritis antara otoritas dan pelaksanaan pekerja, terdapat pengaruh yang sangat besar antara inspirasi kerja pada pelaksanaan yang representatif dan juga terdapat pengaruh yang sangat besar antara administrasi dan inspirasi kerja pada pelaksanaan yang representatif.

Kata Kunci :

Kepemimpinan; Motivasi Kerja; dan Kinerja Karyawan

Correspondence author: Mursanto

Email: mursanto531965@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA



Pendahuluan

Kalimantan Selatan yang memiliki berbagai macam objek wisata dan peninggalan seni dan budaya, harus terus digali supaya dapat meningkatkan bidang keparawisataan, yang merupakan salah satu sumber dari penerimaan Pendatapan Asli Daerah (PAD), karena pariwisata sebagai suatu sumber industri yang menjanjikan dimasa depannya, oleh sebab itulah pemerintah pusat dalam hal ini Presiden telah mengeluarkan instruksinya, yaitu instruksi presiden no. 9 tahun 1969 pada tanggal 6 Agustus 1969, dimana pada Bab II pasal 3 disebutkan : bahwa usaha-usaha pengembangan pariwisata di Indonseia bersifat suatu pengembangan industri pariwisata dan merupakan bagian usaha pengembangan dan pembangunan serta kesejahteraan masyarakat dan Negara. Perkembangan sektor keparawisataan di Indonesia, dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan yang cukup pesat selaras dengan situasi jaman sekarang yang menuntut lajunya ekonomi dunia. Usaha perhotelan sebagai salah satu produk dari industry pariwisata yang memegang peranan penting didalam menunjang keberhasilan pendapatan asli daerah (PAD). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam surat keputusan Menteri Pariwisata no. KM.9A/HK.103/MPPT/1987. Tentang usaha, pengelolaan, serta pengelolaan hotel. Bahwa untuk meendorong pertumbuhan dan perkembangan pariwisata ndorong pertumbuhan dan perkembangan pariwisata Nasional, dipandang perlu untuk mengambil langkah guna mengarahkan dan meningkatkan peranan perhotelan. Kemajuan industry perhotelan tidaklah hanya terletak pada bentuk bangunan dan segala kelengkapannya pada saat hotel itu dibangun, melainkan terletak pada keadaan hotel tersebut selama beroperasi. Pengalaman membuktikan bahwa pembangunan sebuah hotel biasanya relatif murah

dilaksanakan. tetapi untuk mempertahankan kondisi hotel sebagaimana pada saat didirikan adalah sangat sulit untuk dilaksanakan, seperti hotel Aria Barito Banjarmasin. Hotel Aria Barito Banjarmasin dulunya bernama Hotel Palace Barito, didirikan pada tahun 1989 dan selesai pada tahun 1990 dan dioperasikan pada tahun 1991. Selama beroperasi selama 22 tahun Hotel Barito Palace berubah nama menjadi Hotel Aria Barito Banjarmasin dengan manajemen baru pula, karena dengan berbagai macam alasan, diantaranya adalah manajemen tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan, ditunjang kurangnya motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan yang tidak menunjang peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hal yang paling mendasar terhadap kurangnya motivasi karyawan dan kepemimpinan dapat dilihat terhadap tingkat hunian yang selalu menurun dari bulan januari sampai bulan april 2015, lihat tabel dibawah ini.

Tabel 1
Tingkat Hunian Hotel Aria Barito
Bulan Januari – April 2019

Bulan/2015	Rata-Rata Tingkat Hunian (Ttl R. 150)	Persentase R. rata Hunian (%)	Rata- Tingkat Keterangan
Januari	85	56,67 %	Adanya Peraturan Pemerintah
Februai	80	53,33 %	Adanya Peraturan Pemerintah
Maret	77	51,33 %	Adanya Peraturan Pemerintah
April	73	48,67 %	Adanya Peraturan Pemerintah

Sumber : Marketing Hotel Aria Barito, 2019

Dari data diatas meunjukkan adanya penurunan hunian tamu di Hotel Aria Barito Banjarmasin, terutama pada bulan Januari sampai bulan April 2015, pada bulan januari ke pebruari tahun 2015 mengalami penerunan hunian sebesar 3,34 %, dari bulan pebruari ke bulan maret 2015 mengalami penurunan hunian sebesar 2,00 % dan dari bulam maret ke bulan april 2015 mengalami penurunan hunian sebesar 2,66 %, akibat yang mendasar pada penurunan hunian kamar ini, ini disebabkan karena masih banyak dijumpai karyawan yang bekerja lebih santai, sepertinya suatu pekerjaan hanya sebagai formalitas. Hal ini secara tidak langsung merefleksikan bahwa kinerja karyawan di Hotel Aria Barito Banjarmasin masih belum optimal, sehingga diperlukan suatu solusi yang tepat untuk dapat mendukung kinerja karyawan tersebut. Sehingga diperlukan peran dari kepemimpinan dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Aria Barito Banjarmasin. Dari alasan diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh sekali terhadap jasa layanan, sehingga penulis tertarik dalam penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin ”.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Kuantitatif, artinya menggunakan statistik dalam penelitiannya. Konsep mengenai metode' lazim dipakai dalam arti jalan yang dilalui untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep ini berarti pula suatu tujuan yang menghasilkan pengetahuan ilmiah. Metode penelitian dengan demikian merupakan cara atau jalan yang akan ditempuh oleh seorang peneliti guna lebih mendalami sebuah objek studi, atau suatu cara yang membuat sebuah pengetahuan menjadi lebih ilmiah.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi (*population*) yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono (2003: 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan subyek adalah karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin yang berjumlah 150 orang, yang terstrata sesuai dengan jabatan atau posisinya, yaitu General Manager, Manager, chief, superpisor, karyawan tetap, dan karyawan kontrak.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Demi mempermudah sampel dari populasi karyawan dari masing-masing strata dalam perusahaan Aria Barito Hotel Banjarmasin, penulis akan berpedoman kepada penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, yang menggolongkan pada kelompok yang bersrata, sehingga demi menjaga tingkat proporsionalitas, dalam metode penelitian pada sampel berstrata, penulis menggenapkan jumlah sampelnya menjadi 60 responden sebagai *propotional sampling* dalam penelitian ini, dengan cara mengambil sampel dari kelompok yang dianggap kecil keterwakilannya, dengan demikian, komposisi sampel akan menjadi sebagai berikut:

Tabel 2
Komposisi Sampel Berstrata setelah digenapkan

Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
General Manager (GM)	1	1
Manager	10	4
Chief	15	5
Supervisor	25	10
Karyawan Tetap	35	15
Karyawan Kontrak	40	17
Karyawan Harian	24	8
Jumlah	150	60

Sumber : Olahan, 2019

Dengan demikian populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

- a. Studi Dokumen. Yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder tentang jumlah karyawan. Data sekunder penelitian ini didapat dari data karyawan di Hotel Aria Barito Banjarmasin.
- b. Kuisisioner. Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa informasi secara tertulis langsung dari responden (Sugiyono, 2003:135).

Sumber Data

- a. Data Primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin tentang tanggapan karyawan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Peneliti memperoleh data sekunder dari data karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin yang berupa jumlah karyawan tahun 2014, jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja dan pangkat/golongan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu:

1. **Motivasi (X₁)**. Motivasi sebagai variabel bebas merupakan dorongan dalam dirinya yang tercermin dalam perilaku yang menyebabkan seseorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
2. **Kepemimpinan (X₂)**. Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang telah ditentukan standartnya dalam suatu pekerjaan.

Metode Analisis

Tipe dasar pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok atas fenomena social (Sugiyono, 2002:86). Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Disamping itu instrument penelitian dengan skala likert ini menggunakan bentuk checklist. Jawaban atas item tersebut mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan pemberian bobot 1 sampai 5 sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Jawaban Setuju (S) dengan skor 4
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) dengan skor 3

4. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai variabel bebas (X_1), (X_2) dan variabel terikat (Y) Dalam Penelitian ini analisis data memerlukan komputer sebagai alat bantu uji statistik dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solustion* (SPSS) Versi 2.00. Dengan menggunakan program ini maka hasil skor data merupakan input data dan output data sudah merupakan hasil perhitungan seperti yang dikerjakan secara manual.

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Dimana validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkolerasikan antara skor faktor dan skor total faktor. Sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkolerasikan antara skor item dengan skor total item. Valid tidaknya suatu item instrument di uji dengan indeks korelasi dengan level signifikan 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini akan dilakukan lewat perhitungan korelasi anantara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total, yang menggunakan rumus teknik koefisien product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{\{(n)(\sum X^2)\} \{\sum Y^2\}}}$$

Atau

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_1Y_1) (\sum X_1) (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - \sum X_1^2\} \{n \sum Y_1^2 - \sum Y_1^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas berpedoman pada nilai croanbach alpha, dimana instrument dapat dikatakan andal apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dan apabila Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable. Untuk mencari reliabilitas keseluruhan item ialah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan memasukkan ke dalam rumus

$$r.1 = \frac{2 (r. tot)}{1 + r. tt}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik apabila memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi :

- Uji Normalitas. Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal

atau tidak.

- Uji Multikolinearitas. Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi linear berganda.

Uji Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan Uji F dan Uji T.

- Uji F (Uji Koefisien regresi secara bersama-sama). Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Uji t (uji koefisien regresi secara parsial). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel- variabel bebas secara individual/ parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkahnya :

a. Penentuan Hipotesis

$H_0 = b_i = 0$, artinya variabel bebas X_i tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_1: b_i > 0$, artinya variabel bebas X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_A = b_i \neq 0$, artinya variabel bebas X_i berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y

b. Menentukan nilai kritis

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$) atau tingkat kepercayaan hasil penelitian ini adalah 95%. Degree of freedom (df) = $n - k - 1$. Dimana n adalah jumlah anggota sampel dan k adalah jumlah variabel.

c. Menentukan nilai hitung (t test) Rumus :

$$t = \frac{b_i - b_i}{S_{b_i}}$$

t = Nilai t hitung

b_i Koefisien variabel bebas ke- i

S_{b_i} Standar deviasi variabel ke- i

b Nilai hipotesis not

d. Pengambilan Keputusan

Keputusan berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, dengan kriteria:
 t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak t hitung $<$ t tabel, H_0 diterima.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 3

Variabel	Korelasi (r_w)	Tolak Ukur	Nilai Kritis (R tabel)	Keterangan
Motivasi (X₁)				
X _{1.1}	0,353	>	0,254	Valid
X _{1.2}	0,281	>	0,254	Valid
X _{1.3}	0,350	>	0,254	Valid
X _{1.4}	0,289	>	0,254	Valid
X _{1.5}	0,275	>	0,254	Valid
X _{1.6}	0,255	>	0,254	Valid
X _{1.7}	0,641	>	0,254	Valid
X _{1.8}	0,260	>	0,254	Valid
Kepemimpinan (X₂)				
X _{2.1}	0,370	>	0,254	Valid
X _{2.2}	0,488	>	0,254	Valid
X _{2.3}	0,438	>	0,254	Valid
X _{2.4}	0,358	>	0,254	Valid
Kinerja (Y)				
Y _{.1}	0,500	>	0,254	Valid
Y _{.2}	0,294	>	0,254	Valid
Y _{.3}	0,487	>	0,254	Valid
Y _{.4}	0,310	>	0,254	Valid
Y _{.5}	0,270	>	0,254	Valid
Y _{.6}	0,335	>	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi untuk Variabel Motivasi (X₁) dari seluruh item pertanyaan yang terdiri dari 8 item pertanyaan semuanya dinyatakan valid, Kemudian besarnya koefisien korelasi untuk Variabel Kepemimpinan (X₂) dari seluruh item pertanyaan yang terdiri dari 4 item pertanyaan semuanya dinyatakan valid dan besarnya koefisien korelasi untuk Variabel Kinerja (Y) dari seluruh item pertanyaan yang terdiri 6 item pertanyaan semuanya ditanyakan valid, artinya dari 18 Item Pertanyaan yang diajukan kepada dinyatakan valid dan akan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Croanbach Alpha dengan formula sebagai berikut :

$$\alpha = (K/(K-1))((S_r^2 - \sum [S_i^2]) / (S_x^2))$$

Note :

α = Koefisien Reliabilitas Croanbach Alpha

K = Jumlah Item Pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varians Skor Item

SX² = Varians Skor – skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,60 artinya reliabilitas mencukupi (Sufficient Reliability) sementara jika alpha > 0,70 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat, atau ada pula yang memaknakan sebagai berikut :

- 1) Jika Alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- 2) Jika Alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- 3) Jika Alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- 4) Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah.

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable, maka akan segera di indentifikasi dengan prosedur analisis per item. Item analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item – item tertentu yang tidak reliable. Lewat item anaslis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliable dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya. Reliabilitas item diuji dengan melihat koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS Ver. 20.00. akan dilihat nilai Croanbach Alpha untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat pada reliability statistic pada lampiran. Reliabilitas menguji konsistensi suatu instrument dalam mengukur konsep yang harus diukur atau melakukan fungsi ukurannya. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapakali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 1999). Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Croanbach Alpha dari amsing-masing instrument dalam satu variabel. Instrument yang dipakai dalam variabel dikatakan andal (reliable) bila memiliki croanbach alpha lebih dari 0,60 (Nunualy, 1978 dalam Suharsimi Arikunto)

Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS Versi 20 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas dengan indikator yang membentuk konstruk atau variabel Motivasi seperti yang digambarkan dibawah ini.

Adapun gambaran tersebut dapat dilihat pada pada Tabel 28 dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Reliabilitas Item Pertanyaan dalam Angket Variabel Motivasi

P	Pernyataan dalam angket	A	Limit Minimum	Ket
P1	tingnya keberhasilan dan target pelaksanaan dalam suatu pekerjaan	0,756	0,60	Reliabel
P2	igakuan Perusahaan atas keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan	0,618	0,60	Reliabel
P3	rganisasi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan &	0,709	0,60	Reliabel

keterampilan karyawan				
P4	sa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	0,728	0,60	Reliabel
P5	diaksanaan dan administrasi organisasi dilandasi kepentingan bersama	0,614	0,60	Reliabel
P6	hubungan antar karyawan terjalin berkat kerjasama yang baik antar karyawan dalam bekerja	0,640	0,60	Reliabel
P7	ndisi kerja sehari-hari meruapakan sebuah tantangan yang harus dihadapi	0,683	0,60	Reliabel
P8	stem penggajian yang sudah sesuai dengan standar	0,687	0,60	Reliabel
Motivasi		0,669	0,60	Reliabel

Sumber. Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas, dikethau bahwa pernyataan yang membentuk konstruk atau variabel Motivasi ialah P1 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,756, P2 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,618, P3 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,709, P4 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,728, P5 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,614, P6 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,640, P7 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,683, P8 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,687, serta Motivasi dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,669. Selanjutnya dengan membandingkan *Croanbach Alpha* dengan limit minimum sebesar 0,60 (Nunualy, 1978 dalam suharsimi Arikunto, 2003), maka dapatlah dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan tersebut nilai *Croanbach Alpha* nya lebih besar dari pada nilai limit minimum. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kesemua item pernyataan dari angket (kuesioner) atau Instrument tersebut ialah reliable. Dengan demikian item pernyataan tersebut reliable menjadi pernyataan pembentuk konstruk atau variabel Motivasi.

Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS Versi 20 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas indikator yang membentuk konstruk atau Variabel Kepemimpinan seperti tampak pada Tabel dibawah ini. Adapun tabel tersebut adalah yang termuat pada tabel 29, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5
Reliabilitas Item Pertanyaan dalam Angket Variabel Kepemimpinan

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Hotel Aria Barito Banjarmasin

P	Pernyataan dalam angket	A	Limit Minimum	Ket
P9	hatian secara personal terhadap karyawan oleh atasan	0,628	0,60	Reliabel
P10	sempatan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam menuangkan ide pada saat melaksanakan pekerjaan	0,729	0,60	Reliabel
P11	memberian gaji Lembur sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,610	0,60	Reliabel
P12	manajemen akan mempromosikan karyawan yang berprestasi	0,674	0,60	Reliabel
Kepemimpinan		0,658	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pernyataan yang membentuk konstruk atau variabel Kepemimpinan ialah P9 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,628, P10 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,729, P11 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,610, P12 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,674. Selanjutnya dengan membandingkan *Croanbach Alpha* dengan limit minimum sebesar 0,60 (Nunualy, 1978 dalam suharsimi Arikunto, 2003), maka dapatlah dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan tersebut nilai *Croanbach Alpha* nya lebih besar dari pada nilai limit minimum. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kesemua item pernyataan dari angket (kuesioner) atau Instrument tersebut ialah reliable. Dengan demikian item pernyataan tersebut reliable menjadi pernyataan pembentuk konstruk atau variabel Kepemimpinan.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS Versi 20 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas indikator yang membentuk konstruk atau variabel Kinerja Karyawan seperti tampak pada Tabel 30 sebagai berikut :

Tabel 6
Reliabilitas Item Pertanyaan dalam Angket Variabel Kinerja Karyawan

P	Pernyataan dalam angket	A	Limit Minimum	Ket
P13	efektifitas hasil pekerjaan karyawan harus sesuai dengan target organisasi	0,726	0,60	Reliabel

P14	alistas Hasil Pekerjaan karyawan harus cepat, tepat dan akurat	0,709	0,60	Reliabel
P15	aryawan bekerja dengan kejujuran	0,671	0,60	Reliabel
P16	aryawan taat pada peraturan yang berlaku	0,647	0,60	Reliabel
P17	aryawan bekerja penuh inisiatif agar dapat menyelesaikan pekerjaan efektif dan efesien	0,680	0,60	Reliabel
P18	cerdasan yang karyawan miliki harus dipergunakan secara optimal dalam pelaksanaan tugas	0,654	0,60	Reliabel
Kinerja Kayrawan		0,672	0,60	Reliabel

Sumber. Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pernyataan yang membentuk konstruk atau variabel kinerja Karyawan ialah P13 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,726, P14 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,709, P15 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,671, P16 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,647, P17 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,680, P18 dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,654, serta Kinerja Karyawan dengan *Croanbach Alpha* sebesar 0,672. Selanjutnya dengan membandingkan *Croanbach Alpha* dengan limit minimum sebesar 0,60 (Nunualy, 1978 dalam suharsimi Arikunto, 2003), maka dapatlah dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan tersebut nilai *Croanbach Alpha* nya lebih besar dari pada nilai limit minimum. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kesemua item pernyataan dari angket (kuesioner) atau Instrument tersebut ialah reliable. Dengan demikian item pernyataan tersebut reliable menjadi pernyataan pembentuk konstruk atau variabel Kinerja Karyawan.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) (Singgih Santoso, 2002;112, dalam Achmad Zaelani, 2007;131).

Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,580	1,725	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan	0,580	1,725	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(X₂)

Sumber. Data Primer yang diolah, 2019

Hasil Pengujian Multikolinearitas Tabel 4.17, menunjukkan nilai VIF untuk variabel X₁ dan X₂ sebesar 1,725. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing – masing variabel kurang dari 5, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi dan model regresi layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda pengamatan yang lain jika tetap maka disebut regresi yang baik dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedestisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasi antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,1 (10%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Pengujian asumsi Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Tabel Uji dan Grafik Scatterplot. Hasil Pengujian heteroskedastisitas terlihat pada tabel 32 berikut ini:

Tabel 8
Uji Koefisien Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.937	3.160		-.296	.768		
Motivasi	.528	.129	.359	4.081	.000	.580	1.725
Kepemimpinan	.504	.076	.585	6.654	.000	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya pada model regresi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar. Hal ini dikarenakan signifikansi hasil korelasi dari masing-masing variabel lebih besar dari pada 0,1 (10%).

Gambar. 1



Dari gambar 1 Grafik Scatter diatas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas atau H_0 diterima. Dengan demikian pada model Regresi yang digunakan ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Hangke & Reitsch, 1998;360 dalam mudrajad. 2004;90 dalam Achamd Zaeini, 2007;131). Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi Linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi Korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas autokorelasi (Ghozali, 2005;95 dalam Achmad Zaeni, 2007;131), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, emlalui metode tabel Durbin –Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS Versi 2.00, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu :

Angka D – W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif

Angka D – W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokorelasi

Angka D – W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Tabel 9
Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.744	.735	.669	1.470

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

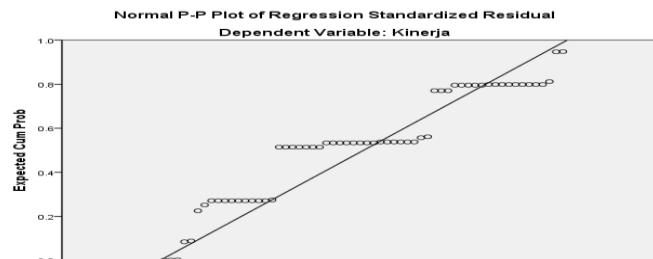
Hasil Autokorelasi pada model regresi diperoleh hasil sebagai hasil + 1,470. Dengan melihat angka Durbin-Watson sebesar + 1,470 hal ini berarti bahwa asumsi tidak terjadinya autokorelasi atau tidak terdapat masalah autokorelasi telah terpenuhi karena nilai DW berada -2

sampai +2.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normal P-P *Plot of Standardized Residual*. Dari hasil pengujian Normalitas dengan metode uji normal P-P *Plot of Standardized Residual*, dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana terlihat pada gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 2



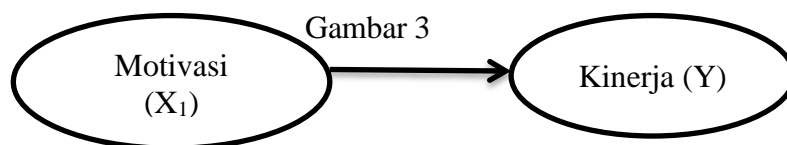
Gambar 5.2 Grafik Sebaran Data Model Regresi

Berdasarkan tampilan output chat diatas, deteksi normalitas data dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi.

Analisis Regresi Linier

Analisis secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Paradigma pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3 Konstelasi Variabel X_1 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_1 + e_i$$

$$Y = -9,872 + 1,087 X_1 + e_i$$

$$S \quad 0,130$$

$$t \quad 8,342$$

$$r = 0,739 \quad r^2 = 0,545$$

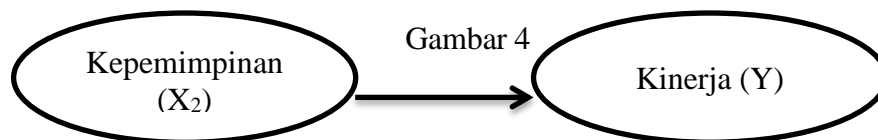
jjika $\alpha = 5\%$ dan $n = 60$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,5;59} = 1,671$

Dari data – data diatas diketahui bahwa elastisitas Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,087, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi Motivasi sebesar 1 %, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan

sebesar 1,087%. Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,739, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi dengan Kinerja karyawan adalah cukup kuat Positif, artinya semakin banyak Motivasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan diatas, bahwa t_{hitung} sebesar 8,342 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,671 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya pengaruhnya sangat signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosional tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi r^2 sebesar 0,545 yang artinya bahwa sebesar 54,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi, dan sisanya sebanyak 45,5 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Faktor lain.

Analisis secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Paradigma pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4 Konstelasi Variabel X₂ terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = 11,500 + 0,704 X_2 + e_i$$

S 0,065

t 10,837

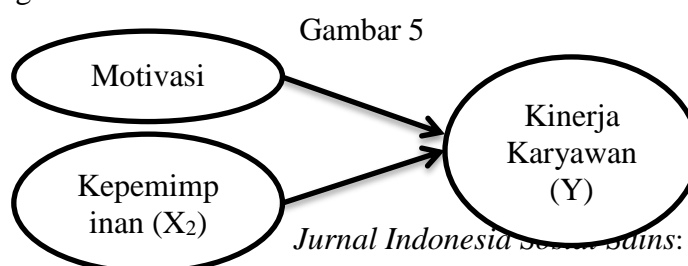
r = 0,818 r² = 0,669

jika $\alpha = 5\%$ dan $n = 60$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,5;59} = 1,671$

Dari data – data diatas diketahui bahwa elastisitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,500, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi Kepemimpinan sebesar 1 %, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 11,500 %.. Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,818, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan adalah cukup kuat Positif, artinya semakin diperkuat Kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan diatas, bahwa t_{hitung} sebesar 10,837 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,671 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya pengaruhnya sangat signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosional tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi r^2 sebesar 0,669 yang artinya bahwa sebesar 66,9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, dan sisanya sebanyak 33,1 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Faktor lain.

Analisis secara simultan pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Paradigma pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5 Konstelasi Variabel X_1 , X_2 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = -0,937 + 0,528 X_1 + 0,504 X_2 + e_i$$

S	3,160	0,129	0,076
t	-0,296	4,081	6,654
R	= 0,863 $R^2 = 0,744$		

jika $\alpha = 5\%$ dan $n = 60$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,5;59} = 1,671$

Dari data-data diatas secara simultan Motivasi dan Kepemimpinan diketahui besarnya koefesien korelasi (R) sebesar 0,863, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan dengan Kinerja Karyawan adalah sangat kuat positif, artinya semakin meningkat Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan, maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan diatas, bahwa t_{hitung} untuk parameter β_1 sebesar 4,081**, t_{hitung} untuk parameter β_2 sebesar 6,654**. Kaedah keputusan dinyatakan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya pengaruhnya signifikan, dan sebaliknya jika jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya pengaruhnya tidak signifikan. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa t_{tabel} sebesar 1,671, sehingga secara simultan dapat dinyatakan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan, dapat dilihat pada tabel Analisis Of Varians (ANOVA) sebagai berikut :

Tabel 10
Analisis Of Varians (ANOVA)
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.154	2	37.077	82.892	.000 ^a
Residual	25.496	57	.447		
Total	99.650	59			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa $F_{hitung} = 82,892 > F_{0,05;60-3} = 3,16$ dan sig. atau $p = 0,000 < \alpha = 5\%$. Dengan demikian Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi atau $R^2 = 0,744$ artinya 74,4 % Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 25,6% Kinerja Karyawan tersebut dipengaruhi factor lain.

Pengujian Hipotesis Model Regresi

Berdasarkan hasil analisis model regresi Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Pengujian Hipotesis dapat dilihat pada tabel 35 berikut :

Tabel 11
Hasil Pengujian Hipotesis

N o	Hipotesis	r^2	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,54 5	8,342	1,671	Signifikan
2.	Kepemimpinan (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,66 9	10,83 7	1,671	Signifikan
3.	Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,74 4	F_{hitung} 82,89 2	F_{tabel} 3,16	Signifikan

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis ke satu (H_1) diterima, yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 54,5 % dan sisanya 45,5 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.
- 2) Hipotesis ke dua (H_2) diterima, yang artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 66,9% dan sisanya 33,1 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis ke tiga (H_3) diterima, yang artinya bahwa Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 74,4 % dan sisanya 25,6 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan

- 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin. Berarti secara teoritis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ialah searah. Hal ini memberi makna, jika Motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, jika Motivasi terhadap kinerja karyawan kurang baik (negative), maka Kinerja Karyawan semakin kurang baik (jelek)
- 2) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin. Berarti secara teoritis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ialah searah. Hal ini memberi makna, jika Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan semakin baik (positif), maka Kinerja Karyawan akan semaik baik. Sebaliknya, jika persepsi Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Kurang Baik (negative), maka Kinerja Karyawan ini semakin kurang baik (jelek).

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Barito Banjarmasin

- 3) Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin . berarti secara teoritis pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Barito Banjarmasin semakin baik (positif), maka Kinerja Karyawan ini akan semakin baik. Sebaliknya, jika persepsi Motivasi & Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Barito Banjarmasin Kurang Baik (negative), maka Kinerja Karyawan ini semakin kurang baik (jelek).

Bibliografi

- Achmad S Ruky, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Agus Waryanto, 1998, *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat di Lingkungan Sekretariat Wilayah/ Daerah Tingkat I Jawa Tengah*
- Algifari, 1997, *Analisis Regresi, Kasus dan Teori*, Penerbit BPTP, Yogyakarta
- Algifari, 2000, *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Aribowo Prijosaksono, 2004, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bass, B.M. and Avolio BJ, 1985, *Transformasional Leadership Development : Manual for the Multifactor Leadership Questioner*, Palo Alto, Consulting Psychologist Press Inc, California
- Burn, JM, 1978, *Leadership*, Harper & Row, New York.
- Clayton Aldeefor, 1997, *Educational Reseach*, Pearson, New York.
- Cooper and Emoy, 1995, *Business Reseach Methods*, McGraw-Hill, Irwin, Boston.
- Darmawan Wibisono, 2000, *Riset Bisnis*, BPFE, Yogyakarta.
- Dubin, 1967, *Method for Policy Reseach*, Sage Publication, Beverly Hill-London.
- Frederick Herzberg, 2011, *Program Evaluation*, Pearson, New York.

- Gary Dessler, 1997, *Esensi Kepemimpinan*, alih bahasa Aris Ananda, Penerbit Mitra Utama, Jakarta.
- Ginson et al, 1996, *Basic Statistic for Business and Economic*, Fifth Edition, McGraw-Hill.
- H. Noeng Muhadjir 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasun, Yogyakarta.
- Hemphill, 1954, *Basic Statistic for Social Reseach*, McMillan Publishing, Co Inc.
- JJJ. Wuisman, 1996, *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Asas-asas, Jilid I*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- John W. Creswell, 1994, *Research Desaign: Quantitative and Qualitative Approachs*, Sage Publication, hal 4.
- Kerlinger, 1973, *Foundation of Behavioral Research*, Victoria, Thomson Learning.
- Lawler and Porter, 1967, *Handbook of Survey Research*, Academic, Press, Inc.
- Manulang, 1981, *Manajemen Personalia*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Mairr, 1965, *Research Methods in Sociology*, Cengange Leaning Australia,
- Masri S dan Sofian Effendi, 1981 dan 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Moh As'ad, 1998, *Psikologi Industn*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Pawar and Eatman, 1997, *Social Reseach Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, Third Edition, USA: Allyn and Baconn, hal 60.
- Pawar, BS, and Eastman, KK, 1997, The Nature and Implication of Contextual Influences on Transformasional Leadership: A Conceptual Examination. *Academy of Management Review*, Vol 22, No. 180-190.
- Robbins, 1989, *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soehardi Sigit, 2001, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Penerbit BPFE UST, Yogyakarta
- Sondang P Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sritua Arief, 1993, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Penerbit UI-Press, Jakarta
- Sugiyono, 2002., *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto, 1995, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sumadi Suryabrata, 2002, *Metodologi Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta.
- Terry 1960, *Asas-Asas Manajemen (Principle of Management)*, Bandung : Penerbit ALUMNI.
- Thoha, 2001, *Dimensi-Dimensi Prima Administrasi Negara*, Yogyakarta : Fisipol
- Tjahjo Retno Adhi, 2005, *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap KinerjaKaryawanAdministrasi UPN "Veteran" Yogyakarta*
- Uma Sekaran, 1992, *Research Methods for Business*, John Wiley and Son Inc.
- Yulk A Gary, 1989, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, alih bahasa Jusuf Udaya, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.