

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Objek penelitian

Hotel Mutiara black berlokasi di jln. Kalibobo Nabire blok 3b No 2, merupakan salah satu hotel berbintang dua plus yang resmikan pembukaannya pada 20 Desember 2018 memiliki 110 kamar, 2 ruang meeting, dan 1 gedung pertemuan serta dilengkapi dengan *SPA* dan restoran.

1 Visi

Visi adalah hotel Mutiara black dalam melaksanakan kegiatan usaha adalah”menjadi penyedia jasa akomodasi perhotelan yang membuat tamu serasa rumah sendiri.

2 Misi

Adapun misi hotel Mutiara black adalah menjadi hotel yang bernilai maksimal dengan pelayanan nomor satu.

Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan otoriter dimana wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah pemimpin kepada bawahan dan tidak ada kesempatan karyawan untuk memberikan saran atau pendapat. Namun setiap kali ada masalah pimpinan selalu memerintahkan bawahan untuk menyelesaikannya sendiri, pimpinan terkesan kurang mampu dan kurang percaya diri dalam memberikan keputusan sehingga lebih memilih memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan caranya sendiri. Hal ini juga menyebabkan masalah yang terjadi sering berlarut-larut dan lama diselesaikan inisiatif pemimpin kurang juga menyebabkan kondisi perusahaan yang lambat berkembang.

Motivasi kerja karyawan masih kurang dilakukan oleh pemimpin karena ada karyawan yang malas bekerja, terlambat datang, dan kurang efektif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya penghargaan dan pengakuan bagi karyawan berprestasi, alat kerja yang kurang lengkap, belum adanya jaminan kerja yang baik, dan pemimpin yang seolah tidak peduli dengan penyebab karyawan malas kerja.

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Rasponden	Pesentase
1.	Laki-Laki	24	60%
2.	Perempuan	16	40%
Total		40	100%

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 24 orang 60% sedangkan perempuan sebanyak 16 orang 40%. Artinya laki-laki lebih sedikit dominan didalam operasional hotel. Dalam operasional hotel Mutiara black Nabire staf laki-laki hampir mendominasi di seluruh departemen seperti *room division departement, engineering department, dan food and beverage department*. Perempuan lebih dominan mengisi posisi di *sales marketing department dan accounting and general department*.

Tabel IV.

Berdasarkan Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	20-30	28	70%
2.	30-40	8	20%
	40-50	4	10%
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia 20-30 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu jumlah 28 orang 70% responden, sedangkan usia responden 30-40 tahun terdapat 8 orang 20% responden adapun usia 40-50 tahun dengan jumlah paling sedikit dengan 4 orang 10% responden. Artinya staf yang paling banyak bekerja di hotel Mutiara black adalah yang berusia muda dengan energi yang masih tinggi, sedangkan untuk lebih tua diposisikan sebagai mentor dan pengawasan dalam operasional hotel.

4.2 Statistik Deskriptif

4.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Esi Rosita, 2021). Uji validitas dilakukan untuk memberikan keyakinan mengenai kesesuaian alat ukur yang digunakan peneliti dalam mengukur sebuah konsep penelitian. Parameter sebuah kuesioner dapat diyakini valid apabila R hitung > R tabel atau tingkat signifikansi (α) = 0,05.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,814	0,316	Valid
X1.2	0,845	0,316	Valid
X1.3	0,826	0,316	Valid
X1.4	0,868	0,316	Valid
X1.5	0,879	0,316	Valid
X1.6	0,834	0,316	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan pengujian instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan yang meliputi 6 item, diperoleh hasil nilai rhitung > r tabel = 0,316%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item indikator yang digunakan pada variabel Gaya Kepemimpinan telah valid

a. Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,718	0,316	Valid
X2.2	0,779	0,316	Valid
X2.3	0,664	0,316	Valid
X2.4	0,847	0,316	Valid
X2.5	0,872	0,316	Valid
X2.6	0,810	0,316	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan pengujian instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja yang meliputi 6 item, diperoleh hasil nilai r hitung $> r$ tabel = 0,316% Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item indikator yang digunakan pada variabel Motivasi Kerja telah valid.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,887	0,316	Valid
Y2	0,900	0,316	Valid
Y3	0,842	0,316	Valid
Y4	0,745	0,316	Valid
Y5	0,815	0,316	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan pengujian instrumen penelitian pada variabel Kinerja Karyawan yang meliputi 5 item, diperoleh hasil nilai r hitung $> r$ tabel = 0,316% Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item indikator yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan telah valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan konsistensi jawaban kuesioner dari data penelitian. Parameter sebuah kuesioner dapat diyakini reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$ dalam penelitian berikut hasil uji reliabilitas:

No	Nama Variabel	Jumlah Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Coefficient Alpha</i>	Keputusan
1.	Gaya Kepemimpinan	6	0,917	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	6	0,856	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	5	0,889	Reliabel

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas telah memenuhi syarat $> 0,6$ maka untuk keseluruhan kuesioner pada semua variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi

4.3.1 Normalitas

Untuk menguji apakah sisaan model berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik menggunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk* karena data yang digunakan dalam penelitian ini < 40 responden. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian asumsi sisaan berdistribusi normal ini adalah sebagai berikut.

$H_0: F_n(y) = F_0(y)$ (residual berdistribusi normal)

$H_1: F_n(y) \neq F_0(y)$ (residual tidak berdistribusi normal)

Kriteria penolakan:

Tolak H_0 jika nilai $p - value \leq$ nilai α (0,05)

Terima H_0 jika nilai $p - value >$ nilai α (0,05)

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.945	39	.057

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Pada tabel di atas terlihat bahwa residual dari setiap model penelitian telah menghasilkan nilai sig. 0,057 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual seluruh model penelitian telah berdistribusi normal.

4.3.2 Multikolinearitas

Untuk memastikan tidak terjadinya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, hal ini menunjukkan telah terjadi multikolinearitas (Hastono, 2006).

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.211	4.743
	Motivasi Kerja	.211	4.743

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF tidak terdapat yang di atas 10 hal ini menandakan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada masing-masing variabel bebas tersebut.

4.3.3 Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat varian dari residual dalam model apakah terdapat yang tidak konstan. Pengujian ini menggunakan metode *Modified Breusch-Pagan Test*

Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}		
Chi-Square	Df	Sig.
1.389	1	.239
a. Dependent variable: Kinerja Karyawan		
b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables . PRO PATRIA		
c. Predicted values from design: Intercept + TotalX1 + TotalX2		

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa residual dari setiap model penelitian telah menghasilkan nilai sig. 0,239 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada residual tidak terdapat kasus heterokedastisitas.

4.4 Model Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dilihat pada tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.116	.163		-.712	.481
Gaya Kepemimpinan	.474	.037	.592	12.952	.000
Motivasi Kerja	.379	.040	.428	9.361	.000

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,116 + 0,474 X_1 + 0,379 X_2$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Kinerja Karyawan = $-0,116 + 0,474$ Gaya Kepemimpinan + $0,379$ Motivasi Kerja

Pada model dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 0,116 yang artinya jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,116 Koefisien regresi 0,474 artinya setiap penambahan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,474 Koefisien regresi 0,379 artinya setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379

4.4.1 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.983	.33591
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai dari Koefisien Determinasi (*R-Square*) pada model adalah sebesar 0,992 Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yaitu sebesar 99,2 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,8 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

4.4.2 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.938	2	125.969	1116.381	.000 ^b
	Residual	4.062	36	.113		
	Total	256.000	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji

Dari hasil Uji F di atas, diperoleh nilai sig. 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini mengimplementasikan bahwa hipotesis, adanya pengaruh secara simultan dari variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

4.6 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.116	.163		-.712	.481	
	Gaya Kepemimpinan	.474	.037		.592	12.952	.000
	Motivasi Kerja	.379	.040		.428	9.361	.000

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS 26

Berdasarkan uji hipotesis dari hasil Uji T di atas, diperoleh nilai sig. untuk semua variabel kurang dari 0,05% yang berarti dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tersebut **memiliki pengaruh secara parsial** terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Pada identitas responden sebagian besar dominan adalah laki-laki dengan persentase 70% sisanya adalah Perempuan dalam rentang usia 20-30 tahun yang masih mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa nilai konstanta sebesar 0,116 yang artinya jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,116 koefisien regresi 0,474 artinya setiap penambahan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,474 koefisien regresi 0,379 artinya setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379

Berdasarkan hasil Uji F di atas, diperoleh signifikan. 0.000 yang mana lebih kecil 0,05 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini mengimplementasikan bahwa hipotesis, adanya pengaruh secara simultan dari variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terdukung.

Berdasarkan hasil Uji T di atas, diperoleh nilai signifikan. Untuk semua variabel kurang dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent tersebut memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan.