

Pengaruh Pendidikan Kepemimpinan, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Denpasar

I Made Darsana¹, Nyoman Surya Wijaya¹, I Gusti Made Sukaarnawa¹, Ronald N Girsang², Tommy Ferdian²

¹Universitas Adzkia, Indonesia

²Universitas Muara Bungo, Indonesia

*Corresponding Author: alfiyandri@adzkia.ac.id

Article History

Received : February 17th, 2023

Revised : March 18th, 2023

Accepted : April 14th, 2023

Abstract: Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepala dari suatu Lembaga atau instansi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan kepemimpinan, soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sample simple random sampling sebanyak 50 orang. Sehingga didapatkan hasil penelitian bahwa pendidikan kepemimpinan, soft skill dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila pendidikan kepemimpinan, soft skill dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Berdasarkan perhitungan $f_{hitung} \geq f_{Tabel}$ $25.722 \geq f_{Tabel}$ 2,74 dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima.

Keywords: Kinerja Karyawan; Pendidikan Kepemimpinan; Soft Skill motivasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor pariwisata khususnya industri perhotelan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang sangat pesat (Marie & Widodo, 2020). Sektor pariwisata menghasilkan penerimaan devisa, menciptakan lapangan kerja, memperluas kesempatan berusaha di sektor formal dan informal, peningkatan pendapatan pemerintah pusat dan daerah melalui berbagai pajak dan retribusi, peningkatan pendapatan masyarakat, dan pemerataan pembangunan (Muthahharah & Adiwibowo, 2017). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang berperan penting terhadap perkembangan sektor pariwisata. Peran SDM sebagai pekerja dapat berupa SDM di lembaga pemerintah, SDM yang bertindak sebagai pengusaha (wirausaha) yang berperan dalam menentukan kepuasan dan kualitas para pekerja yang turut berperan dalam mengamati, mengendalikan dan meningkatkan kualitas kepariwisataan. Kegiatan sektor pariwisata seperti penyelenggaraan hotel menuntut para manajer agar menggunakan kemampuannya untuk menyusun, menggunakan strategi manajemen dalam menghadapi para pesaingnya. Strategi-strategi tersebut pada dasarnya bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja hotel.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan

daya saing dalam dunia usaha di dalam maupun luar negeri (Fauziah et al., 2020; Sinaga et al., 2021). Jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat meningkatkan usahanya sehingga akan memperkuat kedudukannya diantara para pesaingnya. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik, maka hotel perlu untuk melakukan training/pelatihan kepada semua karyawan. Menurut Awal & Abrian (2020) pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Training bisa diberikan oleh pihak hotel kepada karyawan lama maupun karyawan baru di hotel tersebut. Training juga perlu diberikan untuk karyawan yang sudah bekerja dihotel, karena perubahan mungkin dilakukan oleh manajemen sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *standar operational procedure*. Dan untuk karyawan baru, training sangat diperlukan agar karyawan dapat mengetahui hal-hal mendasar mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Priyono et al., 2018; Rahmawati, 2013; Rivaldo et al., 2021). Berdasarkan dari penjelasan

tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diberikan dapat berupa pemberian upah yang sesuai, bonus, tunjangan, fasilitas, atau pemberian BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Tidak tercapainya target karyawan disinyalir disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan karyawan (Hasni et al., 2020). Dimana hasil observasi menemukan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala di lapangan terhadap penjualan maupun hal-hal lain dalam bidang penjualan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada hotel di Kota Denpasar. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di hotel kota Denpasar sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga sample yang diambil sebanyak 50 orang (Ul'fah Hernaeny, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

- 1) Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.
- 2) Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu, data Primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner dan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari

organisasi atau perorangan. Teknik analisis data dilakukan dengan:

- 1) Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*) (Jaya & Rosadi, 2022).
- 2) Analisis deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan (Arifin, 2022).
- 3) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Liyas, 2018).
- 4) Uji determinan R square Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.
- 5) Pengujian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti maka digunakan Uji signifikan Parsial (Uji t) dan simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat pendidikan pimpinan menjadi salah satu pemacu peningkatan kemampuan untuk manajemen karyawan agar dapat mencapai tujuan dengan maksimal (Mahfiroh, 2020; Suhartini et al., 2022). Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dan memberi motivasi kepada karyawan agar terus semangat untuk menjalankan tugasnya sangat diperlukan sehingga masing-masing karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dengan lancar dan terencana. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r Tabel	Keterangan
Pendidikan Kepemimpinan				
1	X1.1	0,696	0,2353	Valid
	X1.2	0,385	0,2353	Valid
	X1.3	0,607	0,2353	Valid
	X1.4	0,696	0,2353	Valid
	X1.5	0,313	0,2353	Valid

No.	Variabel	r hitung	r Tabel	Keterangan
	X1.6	0,637	0,2353	Valid
	X1.7	0,515	0,2353	Valid
<i>Soft Skill</i>				
2	X2.1	0,638	0,2353	Valid
	X2.2	0,701	0,2353	Valid
	X2.3	0,687	0,2353	Valid
	X2.4	0,747	0,2353	Valid
	X2.5	0,524	0,2353	Valid
	X2.6	0,526	0,2353	Valid
	X2.7	0,401	0,2353	Valid
Motivasi Kerja				
3	X3.1	0,591	0,2353	Valid
	X3.2	0,558	0,2353	Valid
	X3.3	0,767	0,2353	Valid
	X3.4	0,475	0,2353	Valid
	X3.5	0,553	0,2353	Valid
	X3.6	0,459	0,2353	Valid
	X3.7	0,430	0,2353	Valid
Kinerja Karyawan				
4	Y1.1	0,735	0,2353	Valid
	Y1.2	0,767	0,2353	Valid
	Y1.3	0,639	0,2353	Valid
	Y1.4	0,745	0,2353	Valid
	Y1.5	0,815	0,2353	Valid
	Y1.6	0,703	0,2353	Valid
	Y1.7	0,692	0,2353	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pendidikan Kepemimpinan	0,614	0,6	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0,707	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,615	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,850	0,6	Reliabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut

diperoleh dari hasil angket yang telah disebar dan diisi oleh responden yang telah ditentukan. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Total_X1	50	26.00	34.00	30.5000	2.10199	
Total_X2	50	24.00	35.00	30.0400	2.25841	
Total_X3	50	23.00	35.00	29.5200	3.22136	
Total_Y	50	23.00	35.00	29.4600	2.86577	
Valid N (listwise)	50					

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
-9.355	4.478			-2.089	.042
.565	.145	.414		3.908	.000
.543	.134	.428		4.069	.000
.178	.081	.200		2.189	.034

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada Tabel 4, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -9,355 + 0,565 X_1 + 0,534 X_2 + 0,178 X_3 + e$$

Keterangan

a	=	Konstanta
b	=	Koefisien
Y	=	Kinerja
X1	=	Pendidikan Kepemimpinan
X2	=	<i>Soft Skill</i>
X3	=	Motivasi Kerja
e	=	Residual Error

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa (konstanta) nilai persamaannya yaitu -9,355 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan kepemimpinan (X1), *Soft Skill* (X2) dan

motivasi kerja (X3) diasumsikan tetap atau sama dengan nol maka variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar -9.355 satuan.

Koefisien regresi tingkat pendidikan kepemimpinan memiliki nilai persamaan adalah 0,565 artinya apabila pendidikan kepemimpinan (X1) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,565. Koefisien regresi *Soft Skill* nilai persamaannya adalah 0,534, artinya apabila *Soft Skill* (X2) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan 0,534. Koefisien regresi tingkat motivasi kerja memiliki nilai persamaan adalah 0,178 artinya apabila motivasi kerja (X3) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,178. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.602	1.80756

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,792, sedangkan nilai R Square (R²) sebesar 0,627. Oleh karena itu uji determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,627 atau R² x 100% sebesar 62,7%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel pendidikan kepemimpinan, *Soft Skill* dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel di Denpasar sebesar 62,7% dan sisanya

37,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pendidikan kepemimpinan (X1), *Soft Skill* (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-9.355	4.478		-2.089	.042
Total_X1	.565	.145	.414	3.908	.000
Total_X2	.543	.134	.428	4.069	.000
Total_X3	.178	.081	.200	2.189	.034

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 6, berikut penjabaran hasil uji t dalam penelitian ini:

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pendidikan kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ $3,908 > 1,697$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian artinya bahwa variabel pendidikan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa *Soft Skill* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ $4,069 > 1,697$ dengan nilai sig yang

didapatkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian artinya bahwa variabel *Soft Skill* Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ $2,189 > 1,697$ dengan nilai sig yang didapatkan sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Berikut hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
		Df	Mean Square	F	
Regression	252.125	3	84.042	25.72	.000 ^b
Residual	150.295	46	3.267		
Total	402.420	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu $0.000 < 0.05$. $H_0 = 0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama-sama (serempak) pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel di Denpasar.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Hotel Denpasar, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Berdasarkan perhitungan f hitung $25.722 \geq f_{Tabel}$ 2,74 dan f hitung berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa

pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pendidikan kepemimpinan, *soft skill* dan motivasi kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung terlaksananya penelitian ini.

REFERENSI

Arifin, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.

Awal, A., & Abrian, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(1), 7–16.

- Fauziah, L. F., Fauziah, M., Fauziah, T. Y., & Fauziah, Z. E. P. (2020). Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Destinasi Pariwisata Di Kabupaten Pemalang Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Indonesian R Summit*, 1(1).
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Jaya, H. A. D. I., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 169–180.
- Mahfiroh, Z. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Marie, A. L., & Widodo, R. E. (2020). Analisis Faktor Kunjungan Wisatawan Mancanegara dan Tingkat Penginapan Hotel Terhadap Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Sub Sektor Pariwisata pada Industri Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Tahun. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 25(3), 1411–1527.
- Muthahharah, A., & Adiwibowo, S. (2017). Dampak obyek wisata Pantai Pasir Putih Situbondo terhadap peluang bekerja dan berusaha. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 1(2), 157–166.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1–15.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & others. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 49–58.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233–251.
- Suhartini, Y., Muchlas, M., & Kuart, T. (2022). Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Edupreneurship di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 4833–4849.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.