

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL MURIA SEMARANG

Oleh:

Ndaru Prasastono

Dosen Program Diploma Kepariwisata Universitas Stikubank Semarang

ABSTRACT

This study was conducted to examine and analyze the influence of leadership style and compensation to employee motivation at the Muria Hotel Semarang, either partial or simultaneously, and examine the variables which are the dominant influences. The method used in this study is explanatory method, the research is taking place Muria Hotel Semarang, with a sample of some 70 employees, data collection techniques of observation, questionnaires, interviews and literature study.

The results of data analysis showed that the partial effect on the motivation of the leadership style of work with the standardized beta coefficient of 0.640, and the compensation effect on the motivation to work with a standardized beta coefficient of 0.381. While simultaneously indicated by the coefficient of determination adjusted R Square of 0.850 means that the variable leadership style and compensation able to explain 85.0% change in employee motivation at the Muria Hotel Semarang.

Keywords: Leadership Style, Compensation, and Work Motivation

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang menjadi sumber devisa terbesar yang diperoleh oleh negara selain sektor-sektor ekonomi lainnya. Apabila pariwisata dilihat sebagai suatu usaha yang memiliki nilai ekonomi, maka pariwisata merupakan suatu proses yang dapat memberikan nilai tambah terhadap suatu barang atau jasa baik itu *tangible* maupun *intangible*. Adapun Pengertian pariwisata yang telah dirumuskan ke dalam Undang-Undang No. 10 tahun 2009 yang memberikan pengertian "Kepariwisata adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan pengusaha. Selain itu dunia pariwisata juga telah melibatkan sektor-sektor pendukung yang lain seperti transportasi, akomodasi, perdagangan, dan lain-lain.

Terkait dengan hal tersebut di atas, maka hotel merupakan salah satu faktor pendukung dari kegiatan pariwisata, dan merupakan bentuk penyediaan sarana akomodasi yang memiliki peranan yang cukup penting. Hotel adalah jenis akomodasi yang mempergunakan

sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan, minum serta jasa lain bagi umum dikelola secara komersial, serta memenuhi persyaratan tertentu. Pendapat lain Sulastiyono, (2000:45) menyatakan bahwa hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang tertentu sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam pengembangan usaha jasa pariwisata, terlihat dari kebijakan untuk mangajak masyarakat sadar wisata, dan meningkatkan produk wisata, yang sebetulnya juga tidak lepas dari peningkatan profesionalisme sumber daya manusia. Guna mencapai tujuan tersebut peningkatan kualitas pelayanan sektor pariwisata yang bertumpu pada sumber daya manusia pariwisata, dan dukungan dari seluruh lapisan masyarakat perlu digalang dan dibina, karena peranan masyarakat dalam pembangunan pariwisata sangat penting artinya agar tercapai kesamaan pikir, keseragaman gerak langkah dan tindakan dalam mengembangkan kepariwisataan.

Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa hotel adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan motivasi kerja, di mana motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan dibidangnya, oleh karena itu untuk dapat mempengaruhi para karyawannya diperlukan suatu gaya kepemimpinan tertentu, di mana gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin di hotel berbeda-beda. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para karyawannya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya

Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan, kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada hotel. Dengan adanya pemberian kompensasi yang pantas dan memadai dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Untuk mencapai tujuan hotel dan tujuan karyawan, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinya serta kepuasan karyawan terhadap pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan, sehingga karyawan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena dengan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang memadai maka karyawan akan berusaha bekerja dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan rendahnya tingkat gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diterima seorang karyawan akan menjadikan motivasi kerja semakin menurun, demikian pula sebaliknya semakin bagus gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diterima

seorang karyawan, maka akan semakin menjadikan motivasi kerjanya meningkat.

2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak pada uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel Muria Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Berbagai ahli berpendapat, bahwa secara umum kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan dengan bersemangat. Kepemimpinan tidak hanya tergantung kepada pribadi seseorang, tetapi juga tergantung situasi di mana pemimpin itu berada. Adair (2000:24) menyatakan bahwa "kepemimpinan itu bersifat spesifik menurut situasi tertentu yang diamati". Siapa yang menjadi pemimpin suatu kelompok tertentu melibatkan diri dalam kegiatan tertentu dan karakter-karakter kepemimpinan yang berperan dalam kasus tertentu merupakan fungsi dari situasi yang spesifik. Ada variasi besar dalam karakteristik individu-individu yang menjadi pemimpin dalam situasi yang sama dan bahkan perbedaan itu cukup besar lagi dalam perbedaan perilaku kepemimpinan dalam situasi yang berbeda.

Senada dengan Adair, Wursanto (2003:196) memberikan perumusan tentang kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Dalam pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa masalah kepemimpinan tidak terbatas pada organisasi atau kantor saja, tetapi berlaku secara umum. Masalah kepemimpinan juga tidak hanya menjadi milik atau monopoli seseorang yang menyandang predikat sebagai kepala atau manajer dalam suatu perusahaan atau kantor. Kepemimpinan dapat digunakan oleh setiap orang dalam segala situasi, dalam segala tingkatan organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap pemimpin unit dalam organisasi mulai dari pemimpin puncak (tertinggi) sampai dengan pemimpin unit terendah, diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi para bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dipengaruhi

oleh berbagai *patern* (Wursanto, 2003:200), antara lain *patern* pendidikan, *patern* pengalaman, *patern* usia, dan *patern* karakter (tabiat atau sifat yang ada pada diri pemimpin tersebut). Orang yang ambisius untuk menguasai setiap situasi, apabila menjadi pemimpin, maka ia akan bersifat otoriter. Orang yang mempunyai sifat kebabakan, apabila menjadi pemimpin maka ia akan menjalankan kepemimpinan yang bertipe paternalistik.

Pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya, akan menyerahkan segala sesuatunya kepada para bawahannya, sehingga gaya kepemimpinannya bersifat *Laissez faire*. Dari beberapa kasus di atas, menurut Winardi (2000:64) dan Wursanto (2003:201-210), ditemukan beberapa gaya kepemimpinan, antara lain : (1) gaya otokratis, (2) gaya *laissez faire*, (3) gaya paternalistik, (4) gaya militeristik, (5) gaya demokratis dan (6) gaya *open leadership*.

2. Kompensasi

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang di[pergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya de-motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2007:133-134). Kompensasi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Dikemukakan oleh Handoko (1992:245) bahwa kompensasi ialah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pemberian kompensasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakan, akan tetapi mempunyai tujuan jangka panjang agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Pengertian

kompensasi yang dikemukakan di atas mempunyai pengertian yang sempit karena hanya berbentuk finansial. Pada kenyataannya di banyak organisasi/perusahaan, kompensasi diberikan bukan hanya berbentuk uang (*financial*).

Simamora (2006:442) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas manakala dikelola secara benar. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya yakni memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya kompensasi berbentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.

Kompensasi finansial dibagi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Di dalam kompensasi finansial langsung terdapat bayaran pokok, gaji, upah dan bayaran prestasi. Di dalam kompensasi finansial inipun masih ditambah dengan bayaran insentif dan bayaran tertanggung. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) yakni terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam

perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

3. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodo dan Handoko, 2001:256). Sementara itu, Nimran (1997:45) menyatakan motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil.

Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan (*wants*), kebutuhan (*needs*), dan dorongan (*push*). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong manusia untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.

Menurut Maslow dalam Handoko (2001:263) manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Menurut Maslow, orang cenderung berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat biologis, kemudian pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Dalam suatu perusahaan kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas diterjemahkan sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang meliputi: kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan keamanan : lingkungan kerja yang bebas dari segala macam bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, keamanan penggunaan peralatan.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial,

kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

4. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan dari orang lain atas hasil kerja yang dicapai, akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Penghargaan yang dimaksudkan adalah pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Dari tinjauan pustaka tersebut, peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Muria Semarang.
2. Diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Muria Semarang.
3. Diduga bahwa terdapat faktor paling dominan diantara gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel Muria Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan ini mengambil objek penelitian pada Hotel Muria Semarang. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam populasi ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang yang berjumlah 70 orang karyawan.

Sampel atau yang sering juga disebut contoh yaitu himpunan bagian (*subset*) dari suatu populasi (Gulo, 2002:78-79). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory method*, dengan mengambil sampel seluruh karyawan Hotel Muria Semarang sebagai responden.

PENGUMPULAN DATA

Alat pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari bagian pertama yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, serta bagian kedua yaitu motivasi kerja yang akan diisi oleh karyawan Hotel Muria Semarang. Kuesioner yang telah terkumpul kemudian diolah atau dilakukan penilaian menggunakan *Skala Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (1)

jawaban Sangat Setuju mendapatkan nilai 5 (lima), (2) jawaban Setuju mendapatkan nilai 4 (empat), (3) jawaban Cukup Setuju mendapatkan nilai 3 (tiga), (4) jawaban Tidak Setuju mendapatkan nilai 2 (dua), dan (5) jawaban Sangat Tidak Setuju mendapatkan nilai 1 (satu). Dengan menggunakan *Skala Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi menjadi sub variabel, kemudian indikator-indikatornya dapat diukur.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Selanjutnya angka-angka yang diperoleh kemudian dianalisis sebagai berikut:

1. Analisis Kualitatif
 2. Analisis Kuantitatif :
 - 1) Uji Validitas
 - 2) Uji Reliabilitas
 - 3) Uji Asumsi Klasik
 - (1) Uji Normalitas
 - (2) Uji Multikolinearitas
 - (3) Uji Heterocedasticity
 - (4) Uji Autocorrelation
 - 4) Analisis Regresi Berganda
- Untuk uji hipotesisnya menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah taraf di mana alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagian besar pengukurnya perlu di uji validitasnya. Hal ini guna memperoleh tingkat validitas dari kuesioner yang dipakai sebagai alat ukur. Dalam penelitian, serta untuk memperoleh keakurasian pengukuran dari objek penelitian sebagian akan dilihat apakah item pertanyaan valid atau tidak jika digunakan sabagi alat ukur. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan *pearson correlation*, pada program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	Penentu kebijaksanaan	0,695	0,244	Valid
	Mendikte	0,639	0,244	Valid
	Kewenangan di tangan pemimpin	0,410	0,244	Valid
	Kebebasan penuh	0,440	0,244	Valid
	Partisipasi penentuan tugas	0,650	0,244	Valid
	Kesiapan karyawan	0,724	0,244	Valid
	Bersifat kebapakan	0,410	0,244	Valid
	Perlindungan karyawan	0,647	0,244	Valid
	Berkomunikasi secara formal	0,407	0,244	Valid
	Disiplin tinggi	0,445	0,244	Valid
	Mendorong dan memberikan bantuan	0,703	0,244	Valid
	Memberikan saran	0,440	0,244	Valid
	Kebebasan bekerja	0,670	0,244	Valid
	Bersifat objektif	0,531	0,244	Valid
	Mengutamakan musyawarah	0,407	0,244	Valid
Kompensasi (X2)	Bermufakat dengan karyawan	0,546	0,244	Valid
	Menerima saran dan masukan	0,698	0,244	Valid
	Gaji pokok	0,612	0,244	Valid
	Bonus	0,560	0,244	Valid
	Asuransi	0,700	0,244	Valid
	Pembayaran cuti	0,700	0,244	Valid
	Fasilitas kendaraan	0,617	0,244	Valid
	Pekerjaan menantang	0,643	0,244	Valid
	Pembagian kerja	0,677	0,244	Valid
	Tempat kerja bergensi	0,641	0,244	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Tempat kerja nyaman	0,574	0,244	Valid
	Rekan kerja	0,389	0,244	Valid
	Pakaian seragam	0,689	0,244	Valid
	Makanan berkualitas	0,511	0,244	Valid
	Fasilitas perumahan	0,601	0,244	Valid
	Sarana pengobatan	0,541	0,244	Valid
	Jaminan kesehatan	0,471	0,244	Valid
	Pembayaran tepat waktu	0,480	0,244	Valid
	Jaminan tidak PHK	0,622	0,244	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja	0,689	0,244	Valid
	Hubungan dengan tamu	0,601	0,244	Valid
	Hubungan kerja dengan atasan	0,588	0,244	Valid
	Program jenjang karir	0,489	0,244	Valid
	Pemilihan karyawan terbaik	0,401	0,244	Valid
	Prestasi kerja	0,657	0,244	Valid
Kesempatan studi lanjut	0,531	0,244	Valid	
Mengembangkan potensi	0,392	0,244	Valid	
Keterampilan kerja	0,689	0,244	Valid	

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Dari setiap item pertanyaan diperoleh besaran *pearson correlation* lebih dari 0,244 karena koefisien korelasi setiap pengukur yang digunakan konsisten, dapat dipercaya, dan diandalkan. Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r product moment*. Apabila nilai *r* hitung > *r* tabel maka dikatakan valid. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi mempunyai nilai lebih di atas 0,244.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil perhitungan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha		Keterangan
	hitung	standar	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,867	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,813	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,855	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2012.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel memiliki α hitung lebih tinggi dari α standar yaitu 0,6 sehingga hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau handal.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk pengujian suatu data penelitian apakah dalam model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Distribusi data normal menggunakan statistik parametrik sebagai alat pengujian. Sedangkan distribusi tidak normal digunakan analisis pengujian statistik non parametrik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari

masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov*, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Motivasi
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61.43	37.94	59.30
	Std. Deviation	9.916	5.286	8.491
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.114	.135
	Positive	.070	.055	.067
	Negative	-.149	-.114	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244	.950	1.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.327	.157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas data gaya kepemimpinan didapatkan nilai signifikansi 0,091 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) 0,091 > tingkat signifikansi (α) 0,05. Sedangkan hasil uji normalitas data kompensasi didapatkan nilai signifikansi 0,327 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) 0,327 > tingkat signifikansi (α) 0,05. Selanjutnya hasil uji normalitas data motivasi kerja didapatkan nilai signifikansi 0,157 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Sig.) 0,157 > tingkat signifikansi (α) 0,05.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan (nol). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Regresi bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan

VIF kurang dari 5 atau nilai VIF multikolinearitas adalah kurang dari 10 dan toleransinya mendekati 1.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics
	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	1.610
Kompensasi (X2)	1.610

Sumber: data primer yang diolah, 2012.

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.3 Uji Heterocedasticity

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *white* Uji *white* dilakukan dengan meregresi nilai residual dengan variabel bebas. Hasil dari uji ini menunjukkan bahwa t hitung untuk masing-masing variabel bebas sebesar 1.000 berarti tidak signifikan. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dari suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih jauh lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel tidak bebas tertentu, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.850	3.284	2.256

a. Predictors: (Constant), Total Kompensasi, Total Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total Motivasi

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa model tersebut tidak ada autokorelasi antara anggota sampel, karena nilai Durbin-Watson melebihi angka 2.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pada hasil perhitungan diketahui persamaan garis regresinya sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,640	10.836	.000
Kompensasi (X2)	0,381	6,441	.000
Uji F	197.156		.000
Koefisien Determinasi (R ²)	85,0%		

Sumber: data primer yang diolah, 2012.

Berdasarkan tabel 3.4 di atas maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,649X_1 + 0,381X_2$$

Di mana:

Y = variabel motivasi kerja

a = konstanta

b₁ b₂ = koefisien regresi

X₁ = variabel gaya kepemimpinan

X₂ = variabel kompensasi

Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,649 artinya jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan Hotel Muria akan meningkat sebesar 0,649. Sedangkan untuk variabel kompensasi sebesar 0,381 artinya jika kompensasi meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan Hotel Muria akan meningkat sebesar 0,381.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji t

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Dari analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung > t tabel, yaitu sebesar 10.836 > 1,67. Jadi kesimpulannya H₀ diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
2. Kompensasi mempunyai nilai t hitung > t tabel, yaitu sebesar 6.441 > 1,67. Jadi kesimpulannya H₀ diterima, berarti ada

pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

5.2 Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji statistik F. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $197.156 > 2,76$ dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R²* sebesar 0.850. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi mampu menjelaskan variasi perubahan faktor motivasi kerja sebesar 85,0%. Sedangkan sisanya sebesar 15,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan sebesar 64,0% terhadap motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi sebesar 38,1% terhadap motivasi kerja.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah sebesar 85,0%, sedangkan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja, oleh sebab itu pihak Hotel Muria Semarang perlu mempertahankan gaya-gaya kepemimpinan yang telah ada pada manajemen Hotel Muria Semarang.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja sebab itu pihak Hotel Muria Semarang perlu

meningkatkan lagi faktor kompensasi melalui indikatornya yaitu gaji pokok, bonus, asuransi, pembayaran cuti, fasilitas kendaraan, pekerjaan yang menantang, pembagian kerja, tempat kerja yang bergengsi, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2000. *Bukan Bos Tetapi Pemimpin*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE Universitas Gadjah Mada
- Nimran, Umar. 1997. *Perilaku Organosasi*. Surabaya: Citra Media.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko H.T. 2001 *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sulastiyono, Agus. 2000. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Management*. Edisi baru. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanti, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi Offset.