

## ANALISIS MOTIVASI, *LEADERSHIP STYLE* DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTUS GARDEN HOTEL KOTA KEDIRI

De Elsa Puspitasari<sup>1</sup>, M. Zuhdi Sasongko<sup>2</sup>, Rony Kurniawan<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur  
[pdeelsa@gmail.com](mailto:pdeelsa@gmail.com) , [Yudisasongko@yahoo.com](mailto:Yudisasongko@yahoo.com) , [ronykurniawan@unpkediri.ac.id](mailto:ronykurniawan@unpkediri.ac.id)

### **Abstract**

*The foundation in this exploration is the conduct of HR. HR in associations should be overseen expertly to understand a harmony among needs and authoritative requests and capabilities. This study was directed determined to examine: (1) the impact of the variable Motivation, Leadership Style and Non-Physical Work Environment somewhat on Employee Performance (2) the impact the factors of Motivation, Leadership Style and Non-Physical Work Environment all the while on Employee Performance. The testing technique is immersed inspecting with an example of 30 respondents. The logical method utilized is numerous straight relapse examination, considering the traditional suspicion test prerequisites. Information preparing utilizing the SPSS for windows form 25 program. Simultaneous test results seen from the t-tally esteem  $11.462 > 2.980$  demonstrate the autonomous factors Motivation, Leadership Style and Non-Physical Work Environment have a huge impact together on the exhibition of Lotus Garden Hotel representatives, Kediri City.*

**Keywords:** Motivation, Leadership Style, Non-Physical Work Environment and Employee Performance.

### **Abstrak**

Landasan dalam eksplorasi ini adalah perilaku SDM. SDM dalam asosiasi harus diawasi secara ahli untuk memahami keselarasan antara kebutuhan dan permintaan otoritatif dan kemampuan. Penelitian ini diarahkan untuk menguji: (1) pengaruh variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan ( 2) pengaruh faktor-faktor Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengujiannya adalah inspeksi mendalam dengan sampel 30 responden. Metode logis yang digunakan adalah berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, mengingat prasyarat tes kecurigaan tradisional. Penyusunan informasi menggunakan program SPSS for windows form 25. Hasil pengujian secara simultan dilihat dari t-tally esteem  $11,462 > 2,980$  menunjukkan faktor otonomi Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh besar secara bersama-sama pada pameran Lotus Garden Hotel perwakilan, Kota Kediri.

**Keywords:** Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Pada masa globalisasi dimana terdapat banyak persaingan yang serius, suatu organisasi atau perkumpulan, baik besar maupun kecil, diperlukan untuk berusaha bertahan, berkembang pesat sesuai dengan tujuan yang baru-baru ini ditetapkan oleh organisasi tersebut, sehingga dapat menyaingi berbagai pihak. organisasi. Semua kegiatan yang dilakukan dalam setiap tindakan dimulai dan didikte oleh orang-orang yang merupakan individu dari organisasi, faktor manusia merupakan persoalan mendasar dalam setiap gerakan di dalamnya.

SDM berperan penting bagi suatu organisasi atau asosiasi dalam mencapai tujuannya, karena pencapaian suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari penampilan SDM atau pekerjanya. Perwakilan diperlukan untuk memiliki pilihan untuk melakukan usaha yang diberikan dengan tepat. Isu-isu yang terkait dengan SDM dalam suatu organisasi memerlukan pertimbangan, Hal ini menunjukkan bahwa tanpa ditopang oleh sifat yang dapat diterima pekerja dalam melakukan kewajibannya kemakmuran organisasi tidak akan tercapai. Komitmen pekerja terhadap suatu organisasi akan menentukan maju tidaknya organisasi tersebut.

Berdasarkan seberapa signifikan SDM bagi pengelolaan organisasi, pekerja perlu cukup menonjol untuk diperhatikan untuk menemukan hal-hal apa yang memengaruhi presentasi perwakilan nilai. Dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif, diperlukan inspirasi. Inspirasi dapat dipandang sebagai penyesuaian energi dalam diri individu yang digambarkan oleh perkembangan perasaan, dan didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan. Inspirasi atau motivasi adalah dorongan penting yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk memberikan semua energi demi tujuan.

Meskipun inspirasi atau inisiatif otoritas juga merupakan faktor penting dalam upaya untuk lebih mengembangkan kinerja. Hal ini karena perintis atau pemimpin adalah bagian yang berinteraksi langsung dengan perwakilan dan dapat menangani pekerja untuk bekerja dengan baik dan efektif. Akibatnya, organisasi membutuhkan pelopor yang dapat membangkitkan, mendorong, dan memindahkan individu dari asosiasi mereka secara memadai dan efektif untuk tujuan organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2013), memperoleh hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atau *leadership style* mempunyai pengaruh signifikan meningkatnya kinerja karyawan. Suatu organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) dengan prosedur yang tepat dengan ini kinerja karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan yang bertujuan untuk mengsucceskan perusahaan. *Gaya kepemimpinan* dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi selain *leadership style* yang perusahaan juga harus memperhatikan faktor lainnya yaitu lingkungan kerja karyawan.

Tempat kerja (lingkungan kerja) adalah faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Kehadiran tempat kerja yang membantu akan memberikan kecurigaan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan perwakilan untuk bekerja secara ideal. Tempat kerja mempengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban kerja kepada asosiasi atau organisasi. Dengan asumsi perwakilan merasa nyaman di tempat kerja, pekerja akan merasa nyaman di tempat kerja untuk menyelesaikan latihan mereka. Motivasi di balik tempat kerja yang membantu dan menyenangkan menggabungkan hubungan kerja antara perwakilan, asosiasi dengan bos, kondisi fisik dan non-aktual dalam organisasi. Lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito

(2000:171-173) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Lingkungan kerja andil besar mempengaruhi hasil yang ingin didapatkan suatu perusahaan, hubungan ini dari atasan sampai bawahan sangat mempengaruhi keadaan didalam perusahaan.

Organisasi harus secepat mungkin memiliki pilihan untuk melihat bagian motivasi, gaya otoritas (leadership style) dan tempat kerja dengan cepat mengalahkan apa yang terjadi, karena semua hal dipertimbangkan, perilaku perwakilan sangat mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan otoritas atau hierarkis.

Lotus Garden Hotel Kota Kediri merupakan salah satu penginapan sebagai yang tidak lekang oleh waktu bagi pengunjung yang berkunjung ke Kota Kediri. Sebagai industri yang disibukkan dengan administrasi, penginapan merupakan salah satu komponen yang membantu terselenggaranya industri perjalanan wisata. Lotus Garden Hotel Kota Kediri memiliki prosedur untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja, khususnya dengan berusaha dengan sungguh-sungguh dan dengan permintaan kerja yang tinggi. Dengan permintaan kerja yang tinggi dan tekuk, dipercaya bahwa perwakilan akan terpacu. Namun sebenarnya, eksekusi representatif seringkali tidak memenuhi efisiensi kerja. Lotus Garden Hotel Kota Kediri telah berupaya untuk memberikan eksekusi yang representatif atau bahkan lebih mengembangkan eksekusi pekerja dengan membangun tempat kerja yang nyaman, memperluas semangat dan menjalin hubungan yang baik, dengan cara ini pekerja akan memiliki eksekusi yang lebih baik dan tepat waktu.

Mengingat pentingnya masalah ini, pencipta tertarik untuk mengarahkan judul laporan logis **“Analisis Motivasi, Leadership style Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lotus Garden Hotel Kota Kediri.**

## METODE

Dalam penelitian ini ada dua faktor, yaitu: variabel terikatnya adalah eksekusi pekerja. Faktor bebasnya adalah inspirasi (motivasi), gaya kepemimpinan dan tempat kerja non-aktual. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif, karena informasi dalam penelitian ini dikomunikasikan dalam bentuk angka. Penelitian ini strategi yang digunakan adalah metode subjektif, karena menggambarkan hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pekerja Hotel Lotus Garden Kota Kediri. Pengujian dilakukan dengan menggunakan informasi metode pemeriksaan yang digunakan yaitu kekambuhan langsung. Sebelum melakukan berbagai uji kekambuhan langsung, uji ini harus memenuhi kecurigaan tradisional, khususnya uji ordinaritas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Normalitas.

Jika tikungan tersebut memiliki kemiringan yang wajar, baik di sisi kiri maupun kanan, dan tikungan tersebut terlihat seperti lonceng yang bisa dibilang sangat bagus, maka, pada saat itu informasi tersebut dikatakan sudah lazim. Dengan cara ini, model kekambuhan cenderung dianggap telah memenuhi anggapan kewajaran.

### 2) Uji Multikolinieritas.

Cenderung terlihat bahwa faktor inspirasi, gaya inisiatif dan tempat kerja non-aktual memiliki resiliensi sebesar 0,755; 0,890 ; 0,716 yang lebih menonjol dari 0,10 dan VIF 1,325; 1.123 ; 1,397 yang lebih sederhana dari 10. Selanjutnya dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas.

### 3) Uji Autokorelasi.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,34008	1,991

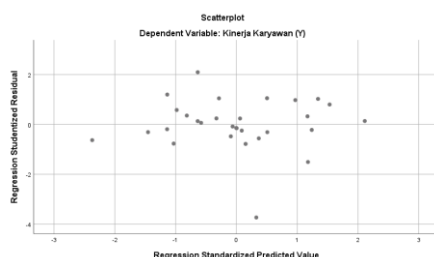
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Leadership style (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS versi 25

dapat dilihat menunjukkan  $du < d < 4 - du$  atau  $1,649 < 1,991 < 2,351$ , model regresi tersebut sudah bebas dari autokorelasi.

### 4) Uji Heteroskedastisitas.



Dilihat dari gambar yang ditampilkan oleh diagram scatterplot, terlihat jelas bahwa fokus menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada poros Y. Selanjutnya hal ini menunjukkan bahwa model relaps ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa inspirasi berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif di Hotel Lotus Garden Kota Kediri. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja di Hotel Lotus Garden Kota Kediri, Tempat kerja nonaktual berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja di Hotel Lotus Garden Kota Kediri, Motivasi, gaya otoritas dan tempat kerja non-aktual berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja di Hotel Lotus Garden Kota Kediri.

## DAFTAR RUJUKAN

- 1) Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- 2) McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. Kartika (2013).
- 3) Norianggono, Y., Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 8(2), 1-10.
- 4) Siagian. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- 5) Swastha, Basu., Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen. Edisi Pertama*. BPFE, Yogyakarta.