

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL CAKRA KEMBANG YOGYAKARTA**

Salam Setiyawan¹⁾, Hendrajaya²⁾, dan Renny Aprilliani³⁾

¹⁾ Alumni Program Studi S2 Manajemen Pariwisata STIEPARI Semarang

²⁾ Pembimbing I, Dosen Program Pascasarjana STIEPARI Semarang

³⁾ Pembimbing II, Dosen Program Pascasarjana STIEPARI Semarang

e-mail: setiyawansalam@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Berdasarkan metode dan teknik pengambilan sampel diperoleh sebanyak 29 responden yang sesuai dengan kriteria. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert 5 point. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji normalitas, uji simultan (uji F), uji persial (uji t) dan uji koefisien determinasi (uji R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi adalah kategori baik. Atas semua, pengaruh peran kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan mencapai 74,1%.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan*

1 PENDAHULUAN

Hotel merupakan bisnis jasa akomodasi yang didalamnya terdapat unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki sarana penginapan untuk kepentingan keluarga maupun liburan. Menurut SK Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi RI No. KM 37/PW. 340/MPPT86 dalam Sulastiyono (2011:6), hotel adalah Suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Menurut Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Seorang pemimpin merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pemimpin selalu meliputi sejumlah besar masalah kekuasaan.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana dalam Jurnal Perhotelan dan Pariwisata 2012 Vol. 2 N0. 1 Hal. 66-80 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Maya Ubud Resort dan Spa mendapatkan hasil secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,329. Secara persial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,505

Pada penelitian lain juga mendapatkan hasil yang tidak signifikan oleh Djufri Hasan, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin dalam Jurnal Katalogis, Vol. 5 No. 10, Oktober 2017 Hal. 75-81 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ampana (Sulawesi Tengah). Mendapatkan hasil untuk variabel kepemimpinan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -,128, sementara tingkat signifikan t sebesar 0,314. Dengan demikian nilai sig t >0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ampana. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ampana hasil uji-t ternyata tidak terbukti. Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru semakin menurun dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan masih memberikan hasil yang berbeda. Oleh karena

itu di perlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat menerangkan hubungan kausal antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Disisi lain, untuk dapat menunjang motivasi kerja karyawan, dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Menurut Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Lingkungan kerjapun, dibagi kedalam dua kategori yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik, Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, kompensasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal yang diukur melalui: suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Setiap perusahaan dapat dipastikan memiliki budaya organisasi sendiri sebagai landasan dalam kegiatan usaha. Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota perusahaan, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya Organisasi perusahaan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja dan kebiasaan karyawan. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian dilakukan di Hotel Cakra Kembang Yogyakarta karena dalam peningkatan pertumbuhan dan transformasi perusahaan, Hotel Cakra Kembang Yogyakarta tentu memiliki kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka. Dari hasil yang diperoleh pada saat observasi awal dapat dilihat bahwa untuk kualitas kinerja karyawan masih dalam kriteria kurang baik. Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan kurang teliti dan rapi. Serta masih ada karyawan yang kurang memahami tugas yang diberikan. Pekerjaan yang ada terkadang penyelesaiannya tidak tepat pada waktunya hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sudah seharusnya Hotel Cakra Kembang Yogyakarta memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Salah satu indikator tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, tercapainya target, dan sasaran target yang belum optimal. Sasaran target yang dimaksud adalah tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak diselesaikan sesuai yang diharapkan.

Pada organisasi Perhotelan sebagai lembaga pelayanan jasa, peran serta dan produktifitas karyawan merupakan ujung tombak organisasi. Oleh karena itu, semangat dan motivasi kerja karyawan harus tetap terjaga dengan baik agar tujuan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dapat tercapai. Motivasi karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya juga tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan. Selain itu adanya budaya organisasi yang berlaku di perusahaan, sehingga karyawan juga dituntut untuk menyesuaikan diri dalam mengerjakan tugasnya. dan yang menjadi masalah berkenaan rendahnya motivasi kerja karyawan adalah diukur dari absensi pekerja yang tidak sesuai ketentuan, baik datang terlambat, atau tidak absen pulang. Permasalahan tersebut merupakan salah satu indikator masih rendahnya motivasi karyawan, Menurut David Mc Clelland dalam (Hasibuan, 2017)

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Selain hal itu faktor budaya organisasi juga menjadi salah satu variabel penguat interaksi antara kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, untuk itu peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta”**.

1.1. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dengan karyawan
2. Tugas yang diberikan oleh pimpinan terkadang tidak diselesaikan sesuai yang diharapkan.
3. Fasilitas peralatan kerja yang kurang mendukung sehingga memengaruhi kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien.
4. Pekerjaan yang ada terkadang penyelesaiannya tidak tepat pada waktunya hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Absensi pekerja yang tidak sesuai ketentuan, baik datang terlambat, atau tidak absen pulang.
6. Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan kurang teliti dan rapi.
7. Kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

1.2. Pembatasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka pembahasan hanya dibatasi pada masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi karyawan Hotel Cakra Yogyakarta.

1.3. Rumusan Masalah Khusus

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah dan latar belakang masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

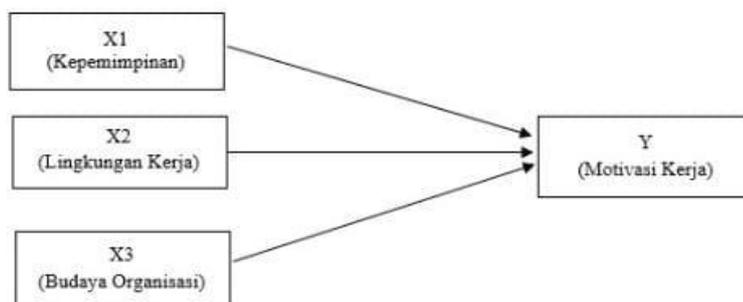
1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta

2. METODE PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel cakra kembang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel dan hasilnya dipakai untuk generalisasi pada populasi. Penggunaan statistik inferensial didasarkan pada peluang dan sampel yang dianalisis dan diperoleh secara acak (Nisfiannoor, 2009: 10).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen).



Gambar 1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2005: 21), metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 29 orang karyawan di Hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan semua karyawan di Hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Sampel diambil dengan bantuan kuesioner, yaitu komunikasi tertulis antara peneliti dan responden. Selain itu juga dilakukan observasi.

2.3. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal anatara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut: $Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$

Keterangan :

Y = Motivasi Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Budaya Organisasi

β_1-3 = Koefisien regresi

2. Uji Model

a. Uji Anova

Uji F menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu dapat diketahui juga dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Apabila nilai Fhitung $>$ dari Ftabel, maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

b. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut (Ghazali, 2011) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Umum (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Langkah- langkah uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

- a) H_4 : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan.
- b) H_0 : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan.

2) Menentukan taraf signifikansi (α) = 0,053) Menentukan kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F (α = 0,05) dengan ketentuan adalah sebagai berikut:

- a) maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.
- b) maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh yang simultan oleh variabel X dan Y.

b. Uji Hipotesis Khusus (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen. Pengujian hipotesis khusus dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Langkah- langkah uji-t adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

- a) H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
 H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
- b) H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
 H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
- c) H_3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
 H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

2) Menentukan taraf signifikansi (α) = 0,05

- 3) Menentukan kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha=0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
 - b) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($= 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1. Uji Simultan (ANOVA^{a)}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	446.530	3	148.843	49.305	.000 ^b
Residual	75.470	25	3.019		
Total	522.000	28			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 148,843 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,32 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2. Uji Parsial (Coefficients^{a)}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.282	2.396		-3.039	.006
Kepemimpinan	.448	.205	.328	2.186	.038
Lingkungan Kerja	.490	.171	.400	2.864	.008
Budaya Organisasi	.370	.155	.279	2.389	.025

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :
 H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ Nilai t_{hitung} sebesar 2,186 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,708 dan signifikan sebesar 0,038, sehingga $t_{hitung} 2,186 > t_{tabel} 1,708$ dan signifikan $0,038 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan : H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 2,864 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,708 dan signifikan sebesar 0,008, sehingga $t_{hitung} 2,864 > t_{tabel} 1,708$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan : H_a diterima dan H_o ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_o diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 2,389 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,708 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,708$ dan signifikan $0,025 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.2. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	standardized Coefficients	
(Constant)	23	99
Kepemimpinan	8	3
Lingkungan Kerja	8	6
Budaya Organisasi	3	2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,158 X_1 + 0,238 X_2 + 0,373 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan (X_1) sebesar 1%, berarti jika kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,158%.
- Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1%, berarti jika motivasi kerja semakin ditingkatkan dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,238%.
- Jika terjadi peningkatan budaya organisasi (X_3) sebesar 1%, berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373%.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.838	1.737

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,855 atau 85,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya adalah sebanyak 14,5% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti : kepuasan karyawan, promosi jabatan, kemampuan dan keterampilan, sikap, kepribadian, persepsi dan lain-lain (Hasibuan, 2013)

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa :

- Berdasarkan hasil uji t pada kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,186 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,708 dan signifikan sebesar 0,038, sehingga $t_{hitung} 2,186 > t_{tabel} 1,708$ dan signifikan $0,038 < 0,05$,

maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil uji t pada lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,864 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,708 dan signifikan sebesar 0,008, sehingga $t_{hitung} 2,864 > t_{tabel} 1,708$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t pada budaya organisasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,389 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,708 dan signifikan sebesar 0,025, sehingga $t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,708$ dan signifikan $0,025 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan f_{hitung} sebesar 148,843 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,32 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.
5. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,855. Hal ini berarti 85,5% motivasi kerja karyawan (Y) Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3). Sedangkan sisanya yaitu 14,5% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari uraian diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja (X2) mempunyai skor tertinggi, yang artinya variabel lingkungan kerja (X2) merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Sedangkan Kepemimpinan (X1) mempunyai skor terendah, yang artinya variabel kepemimpinan (X1) merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji pertama menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), jadi semakin tinggi nilai kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
2. Hasil uji kedua menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), jadi semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
3. Hasil uji ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), jadi semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji simultan dapat dilihat bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

4.2 Saran

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Atasan pada manajemen hotel Cakra Kembang Yogyakarta dalam memimpin mempunyai kepribadian yang perlu ditingkatkan dan hendaknya lebih memperhatikan motivasi pegawai, karena variabel kepemimpinan (X1) merupakan variabel dengan skor terendah yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
2. Manajemen hotel Cakra Kembang Yogyakarta tetap perlu memperbaiki atau menambah fasilitas pada pegawai agar dapat menunjang motivasi kerja karyawan lebih baik lagi.
3. Semua pihak yang ada dalam organisasi hotel Cakra Kembang Yogyakarta, mulai dari pimpinan tertinggi hingga pegawai di tingkat yang paling rendah dapat sama-sama berupaya untuk terus memotivasi diri dan menjalankan budaya organisasi yang telah disepakati bersama sehingga suasana menjadi kondusif dan pada akhirnya diharapkan motivasi kerja karyawan yang dihasilkan akan lebih baik.
4. Manajemen hotel Cakra Kembang Yogyakarta masih perlu memperhatikan factor-faktor lain selain kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang telah teridentifikasi dalam sub bab identifikasi masalah guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Dengan berdasar pada hasil penelitian ini yaitu terbukti bahwa masih terdapat faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka sangat perlu dilakukan penelitian lanjutan

dengan menggunakan faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Agus, Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- [3] Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Maya Ubud Resort dan Spa*. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Vol. 2 NO. 1. 66-80
- [5] Djufri Hasan, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ampana*. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No. 10, Oktober 2017 Hal. 75-81
- [6] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [7] Nitisemito. Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Rivai, V., & Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- [12] Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [13] Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.