

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL HARPER YOGYAKARTA

Samsul Huda¹, Rahmat Abdullah²

¹Hotel Harper Yogyakarta, ²Politeknik Perikanan Negeri Tual
¹samsulhuda@gmail.com, ²rahmat.abd@polikant.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Hotel Harper Yogyakarta, bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, dengan populasi sebanyak 65 orang dan sensus dipakai sebagai teknik pengambilan sampel. Data diuji serta di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan analisis jalur (*path Analysis*). Hasil uji hipotesis pada model 1 dan 2 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa, motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja.

Abstract

This research was conducted at Harper Hotel Yogyakarta, aims to analyze and explain the influence of the competence and the work leadership on employee performance mediated by work motivation. This research used a quantitative descriptive method, the data was collected through questionnaires and interviews, of with 65 people as population and the census was used as a sampling technique. The data were tested and analyzed using multiple linear regression with path analysis. The results of hypothesis testing in models 1 and 2 show that employee competence has a positive and significant effect on work motivation and has a negative and significant effect on employee performance. The Leadership has a negative and insignificant effect on work motivation and has a positive and significant effect on employee performance. The work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Path analysis test results show that work motivation mediates the effect of employee competence on employee performance while work motivation does not mediate the influence of leadership on employee performance at Harper Hotel Yogyakarta.

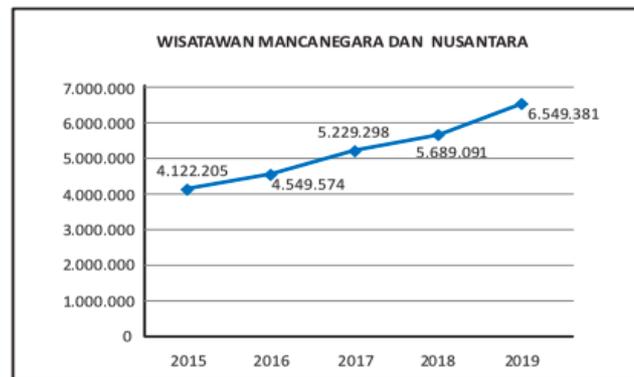
Keywords: Competence, Leadership, Work motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Pariwisata Indonesia merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi yang besar untuk mendukung roda perekonomian Negara. Berbagai destinasi pariwisata dengan beragam keunikan atraksi budaya dan atraksi wisata alam yang dimiliki, mampu menarik perhatian pengunjung baik wisatawan lokal maupun mancanegara. Hal inilah yang menjadi kekuatan bagi pengembangan pariwisata di Indonesia.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu kekuatan pariwisata Indonesia yang memiliki beragam atraksi wisata seperti wisata alam, wisata buatan, maupun wisata budaya yang masing-masing atraksi tersebut memiliki daya tariknya tersendiri. Beragam atraksi tersebut, kemudian didukung dengan berbagai macam fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh industri pariwisata lainnya seperti transportasi, pemandu wisata, restoran, serta akomodasi yang memudahkan wisatawan untuk berkunjung ke DIY, baik wisatawan nusantara (WISMAN), maupun wisatawan mancanegara (WISNUS). Akibat dari kemudahan kunjungan tersebut, tidak heran jika sejak tahun 2015 sampai

dengan 2019 angka kunjungan WISNUS maupun WISMAN meningkat dari tahun ke tahun.



Gambar 1. Data Kunjungan WISMAN dan WISNUS ke Yogyakarta Tahun 2015-2019
Sumber: Statistik Kepariwisata Yogyakarta, 2019

Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan tersebut diatas, ikut berdampak pada industri perhotelan, baik yang non bintang maupun berbintang. Tercatat perkembangan jumlah wisatawan/tamu (*guest arrival*) WISMAN maupun WISNUS pada hotel bintang dan non bintang di DIY tahun 2015 – 2019 mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada tahun 2015 tercatat 4.122.205, 2016 tercatat 4.549.576, 2017 tercatat 5.229.298, 2018 tercatat 5.689.093 dan tahun 2019 tercatat sebesar 6.549.38. (Statistik Kepariwisata Yogyakarta, 2019).

Hotel Harper Yogyakarta adalah salah satu properti *Aston Group Hotel* yang berdiri di kota Yogyakarta. Pada tanggal 1 November 2014 hotel ini dibangun mengangkat tema hotel modern dengan sentuhan perabot bergaya rustik dengan fasilitas yang nyaman layaknya di rumah. Menyadari bahwa setiap tahun jumlah kunjungan wisatawan ke DIY terus meningkat dan peningkatan tersebut ikut mempengaruhi industri perhotelan khususnya Hotel Harper Yogyakarta, maka hal ini menjadi sebuah peluang bagi hotel sekaligus ancaman akan persaingan bisnis yang tentu saja semakin ketat.

Menurut Abdullah (2020), menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, industri perhotel dituntut untuk selalu berinovasi dan memperhatikan serta memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki agar dapat memenangkan persaingan usaha. Salah satu yang menentukan keberhasilan suatu usaha yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Dalam hal manajemen SDM Hotel Harper Yogyakarta sangat perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Enny (2019), ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, serta motivasi kerja. kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Artinya bahwa jika perusahaan dalam hal ini Hotel Harper Yogyakarta ingin mencapai tujuan organisasi, maka harus dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui penguatan kompetensi, memperhatikan gaya kepemimpinan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Menurut Enny (2019), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hotel Harper Yogyakarta saat ini sangat perlu memperhatikan dan membina kinerja karyawan melalui penguatan kompetensi agar selalu terasah pengetahuan dan ketrampilannya sesuai dengan kompetensi staf masing-masing departemen dengan cara *sertifikasi profesi*.

Menurut Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono, 2016), Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Gaya kepemimpinan di Hotel Harper Yogyakarta yang terjadi selama ini yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan dalam hal kedisiplinan bekerja, misalnya atasan tidak menegur karyawan yang datang terlambat, tidak memberi pujian pada karyawan yang berprestasi dan baru memberi arahan setelah ada *complain* dari tamu.

Menurut Siagian (2009), mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh Hotel Harper Yogyakarta terhadap karyawan adalah pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi, mendapat kesempatan promosi kenaikan jabatan dan setiap satu minggu sekali diadakan *training* terkait bidang masing-masing misalnya di departemen *food and beverage product* dengan mengajarkan bagaimana cara memotong ikan salmon dan bagaimana bekerja dengan standar *golden rules* yang baik serta rapat setelah pergantian *shift* kerja dimana dalam rapat karyawan menyampaikan pendapat dan keluhan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang di mediasi motivasi kerja karyawan Hotel Harper Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Enny (2019) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngatemin dan Arumwanti (2012) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kabupaten Karo Sumatera Utara. Silvia et al (2019) menemukan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adirama. Artinya bila kompetensi karyawan diperhatikan dengan baik, maka akan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong perusahaan untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah, untuk itu seorang pemimpin harus dapat melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, *innovator* dan motivator (Mulyasa 2009). Prasastono (2012), menemukan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan hotel Muriang Semarang. Basri, Z. H., (2017), menemukan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Palembang. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman, M. (2012), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2008), dikatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan sebagai dimensi motivasi kerja, yaitu dimensi fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, Sehingga ketika satu kebutuhan dasar ini telah terpenuhi maka seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar berikutnya. Abdullah (2020) menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel MMUGM Yogyakarta. Artinya ketika karyawan diberi motivasi dalam bekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Rapika dan sulaiman (2020), menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues dan Puspitasari (2018), menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

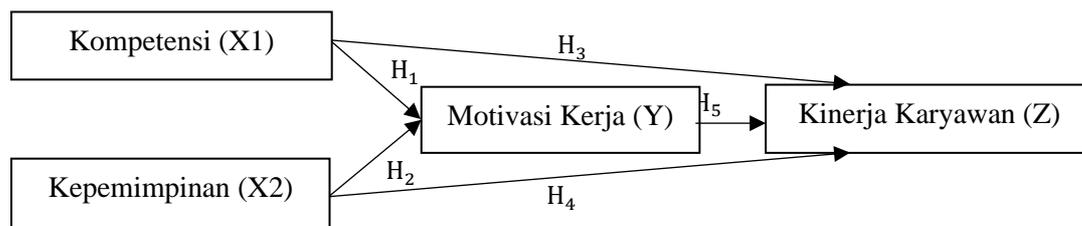
kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta. Sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, A.H. (2011), kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Nurcahyo (2011), mengemukakan indikator kinerja karyawan terdiri dari pencapaian jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas hasil kerja yang telah diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran, dedikasi dan minat dalam melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.

Berdasarkan kajian teoretis dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat minangkat bila ada pengaruh positif dari kompetensi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga dapat memediasi pengaruh kompetensi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar itu, kemudian di tentukan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja di Hotel Harper Yogyakarta
- H2: Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Hotel Harper Yogyakarta
- H3: Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta
- H4: Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta
- H5: Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta
- H6: Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta
- H7: Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.



Gambar 2: Kerangka pemikiran teoretis
Sumber: Dokumentasi peneliti, 2020

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, didesain untuk mengetahui pengaruh antara variabel X, variabel Z dan variabel Y, dimana variabel X yaitu kompetensi dan kepemimpinan sebagai variabel independen, variabel Z adalah kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen, serta variabel Y sebagai motivasi kerja atau variabel yang secara teoretis mempengaruhi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Z) menjadi hubungan tidak langsung (Sugiyono, 2008). Kemudian akan diuji keabsahan data menggunakan model regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*), karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Mediasi.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Hotel Harper Yogyakarta yaitu sebanyak 65 orang, sampling jenuh atau sensus sebagai metode penentuan sampel. Sampel diambil dengan

bantuan kuesioner, menggunakan skala ukur *likert* dengan skor 1-5, dimulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju. Selain itu juga dilakukan wawancara, observasi, dokumenter dan studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian (kuesioner) kepada responden, dengan hasil uji dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 dibawah ini:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kompetensi

N0	Keterangan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)				
1	Pernyataan 1	0,790	0,317	Valid
2	Pernyataan 2	0,784		Valid
3	Pernyataan 3	0,786		Valid
4	Pernyataan 4	0,795		Valid
5	Pernyataan 5	0,800		Valid
6	Pernyataan 6	0,786		Valid
7	Pernyataan 7	0,795		Valid
8	Pernyataan 8	0,794		Valid
9	Pernyataan 9	0,797		Valid
10	Pernyataan 10	0,790		Valid
11	Pernyataan 11	0,941		Valid
Kepemimpinan (X2)				
1	Pernyataan 1	0,976	0,317	Valid
2	Pernyataan 2	0,977		Valid
3	Pernyataan 3	0,977		Valid
4	Pernyataan 4	0,976		Valid
5	Pernyataan 5	0,976		Valid
6	Pernyataan 6	0,977		Valid
7	Pernyataan 7	0,977		Valid
8	Pernyataan 8	0,976		Valid
9	Pernyataan 9	0,977		Valid
10	Pernyataan 10	0,976		Valid
11	Pernyataan 11	0,976		Valid
12	Pernyataan 12	0,976		Valid
13	Pernyataan 13	0,976		Valid
14	Pernyataan 14	0,976		Valid
15	Pernyataan 15	0,976		Valid
16	Pernyataan 16	0,976		Valid
17	Pernyataan 17	0,977		Valid
18	Pernyataan 18	0,977		Valid
Motivasi Kerja (Y)				
1	Pernyataan 1	0,970	0,317	Valid
2	Pernyataan 2	0,970		Valid
3	Pernyataan 3	0,969		Valid
4	Pernyataan 4	0,968		Valid
5	Pernyataan 5	0,968		Valid
6	Pernyataan 6	0,969		Valid
7	Pernyataan 7	0,972		Valid
8	Pernyataan 8	0,970		Valid
9	Pernyataan 9	0,970		Valid
10	Pernyataan 10	0,970		Valid

Kinerja Karyawan (Z)				
1	Pernyataan 1	0,939	0,317	Valid
2	Pernyataan 2	0,948		Valid
3	Pernyataan 3	0,946		Valid
4	Pernyataan 4	0,936		Valid
5	Pernyataan 5	0,938		Valid
6	Pernyataan 6	0,933		Valid

Sumber: Tabel hasil olah data peneliti, 2020

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Alpha standar	Keterangan
1	Kompetensi	0,821	0,6	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,978		Reliabel
3	Motivasi kerja	0,973		Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,950		Reliabel

Sumber: Tabel hasil olah data peneliti, 2020

Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tentang identitas responden yang disajikan pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	42	64.6
Perempuan	23	35.4
Usia		
20-30 Tahun	46	70.8
31-40 Tahun	19	29.2
Tingkat Pendidikan		
SMA	23	35.4
Diploma	28	43.1
Sarjana	14	21.5
Lama Kerja		
1-2 Tahun	40	61.5
3-5 Tahun	25	38.5

Sumber: Tabel hasil olah data peneliti, 2020

Persamaan linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Uji regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 *for Windows*. Berikut disajikan *output* SPSS pada tabel 4 dan 5 dibawah ini:

Tabel 4
Output Regresi linier berganda model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.203	6.895		2.785	.007
Kompetensi (X1)	.618	.130	.537	4.753	.000
Kepemimpinan (X2)	-.068	.070	-.110	-.974	.334

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)
Sumber: Tabel hasil olah data peneliti, 2020

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Bersasarkan hasil uji regresi linier berganda model 1 pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung 4.753 lebih besar dari t tabel dengan $df = 62 (N-3)$ yaitu 1.998, dengan nilai sig. 0.000 lebih dari dari probabilitas 5%. Artinya bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y), sehingga **hipotesis pertama diterima**.

Temuan dari hasil tanggapan responden dalam variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan memiliki pengaruh yang paling tinggi, dimana mayoritas karyawan Hotel Harper Yogyakarta, dengan pengetahuan yang mereka miliki, mampu melaksanakan tantangan dalam tugas atau pekerjaan, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Artinya bahwa ketika perusahaan memperhatikan kompetensi karyawan dengan baik maka motivasi kerja karyawan pun akan meningkat.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Bersasarkan hasil uji regresi linier ganda model 1 pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung -0.974 lebih kecil dari t tabel 1.998 dengan sig. 0.334 diatas 5%, ini menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y), artinya **hipotesis kedua ditolak**.

Temuan dari hasil tanggapan responden dalam variabel kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa dimensi pemimpin sebagai inovator memiliki pengaruh yang lebih tinggi, dimana pimpinan dalam menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan Hotel Harper Yogyakarta dengan memberikan gagasan baru dalam pekerjaan, tidak mampu untuk memotivasi karyawan itu sendiri. Artinya bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan, tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 5
Output Regresi Linier berganda model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.478	4.252		5.051	.000
Kompetensi (X1)	-.425	.088	-.605	-4.806	.000
Kepemimpinan (X2)	.149	.041	.393	3.614	.001
Motivasi Kerja (Y)	.300	.074	.493	4.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)
Sumber: Tabel hasil olah data peneliti, 2020

c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Bersasarkan hasil uji regresi linier berganda model 2 pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung -4.806 lebih besar dari t tabel dengan $df = 61$ (N-4) yaitu 1.999, dengan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari probabilitas 5%. Artinya bahwa variabel X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z), sehingga **hipotesis ketiga ditolak**.

Temuan dari hasil tanggapan responden dalam variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan memiliki pengaruh yang paling tinggi, dimana mayoritas karyawan Hotel Harper Yogyakarta dengan pengetahuan yang dimiliki yang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, tidak mampu meningkatkan kinerja mereka sendiri. Artinya bahwa meningkatnya kompetensi karyawan, akan memotivasi mereka untuk bekerja, akan tetapi motivasi kerja tersebut tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

d. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bersasarkan hasil uji regresi linier berganda model 2 pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.614 lebih besar dari t tabel 1.999 dengan sig. 0.001 di bawah 5%. Hal ini berarti bahwa variabel X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z), sehingga **hipotesis keempat diterima**.

Temuan dari hasil tanggapan responden dalam variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan sebagai inovator memiliki pengaruh yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pimpinan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan Hotel Harper Yogyakarta dengan memberikan gagasan baru dalam pekerjaan. Artinya bahwa ketika pimpinan menjalankan fungsi inovator dengan baik salah satunya yaitu dengan memberikan gagasan baru kepada karyawan dalam bekerja, maka karyawan pun akan semakin termotivasi dan kinerja mereka pun akan meningkat.

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bersasarkan hasil uji regresi linier berganda model 2 pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y) memiliki t hitung sebesar 4.069 lebih besar dari t tabel 1.999 dengan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari probabilitas 5%. Hal ini berarti bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), sehingga **hipotesis kelima diterima**.

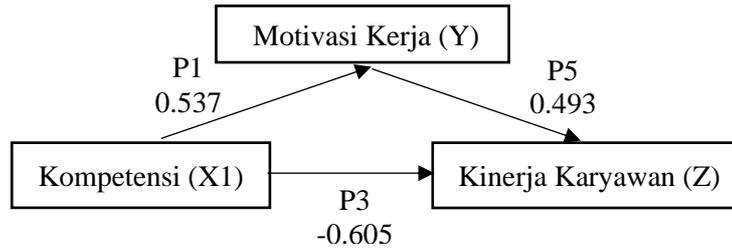
Temuan dari hasil tanggapan responden dalam variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh yang paling tinggi dalam meningkatkan kinerja, dimana karyawan Hotel Harper Yogyakarta diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri atau meningkatkan karirnya. Artinya bahwa ketika perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan baik maka kinerja mereka pun akan meningkat.

f. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* pada tabel 4 dan 5 di atas, diketahui bahwa kompetensi (X1) → motivasi kerja (Y) = 0.537 (P1), kompetensi (X1) → kinerja karyawan (Z) = -0.605 (P3) dan motivasi kerja (Y) → kinerja karyawan (Z) = 0.493 (P5). Nilai perhitungan langsung (P3) = -0.605. Nilai perhitungan tidak langsung (P1 x P5) = 0.265.

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai perhitungan langsung yaitu $-0.605 <$ dari nilai perhitungan tidak langsung yaitu 0.265. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa **hipotesis keenam diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif antara kompetensi dengan kinerja karyawan jika dimediasi dengan motivasi kerja maka pengaruh tersebut akan berubah menjadi pengaruh yang positif. Dengan kata lain bahwa perusahaan dalam hal ini Hotel Harper Yogyakarta perlu memperhatikan motivasi karyawan dengan baik salah satunya dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri atau meningkatkan karir karyawan sehingga kompetensi mereka pun dapat meningkat dan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja.



Gambar 3. Koefisien Jalur Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.

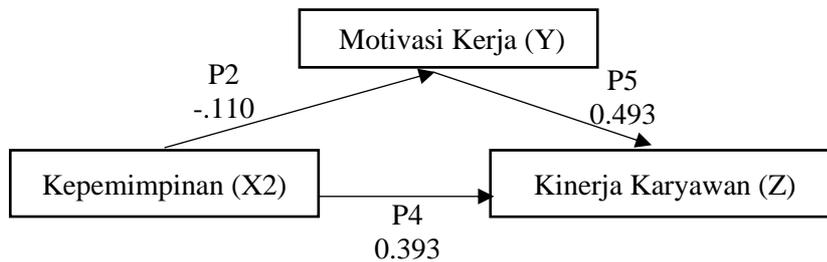
Sumber: Analisis dan hasil olah data peneliti, 2020

g. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* pada tabel 4 dan tabel 5 di atas, diketahui bahwa kepemimpinan (X2)→motivasi kerja (Y)= -0.110 (P2), kepemimpinan (X2) →kinerja karyawan (Y)= 0.393 (P4) dan motivasi kerja (Y)→kinerja karyawan (Z)=0.493 (P5). Nilai perhitungan langsung (P4) = 0.393, Nilai perhitungan tidak langsung (P2xP5) = -0.054.

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai perhitungan langsung yaitu 0.939 > dari nilai perhitungan tidak langsung yaitu -0.054. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa **hipotesis keenam ditolak**.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sebagai inovator dalam menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dengan memberikan gagasan baru dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Harper Yogyakarta tanpa perlu dimediasi oleh motivasi kerja terlebih dahulu. Berikut di sajikan dalam gambar 4. di bawah ini:



Gambar 4. Koefisien Jalur Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Sumber: Analisis dan hasil olah data peneliti, 2020

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.
2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.
3. Kompetensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.
5. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta
7. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta

SARAN

1. Kepada *General Manager* Hotel Harper Mangkubumi agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan meningkatkan Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga karyawan pun termotivasi untuk bekerja dengan baik.
2. Disarankan kepada *General Manager* untuk memperhatikan kompetensi karyawan sehingga setiap karyawan akan lebih loyal dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan serta rasa senang dan puas atas kinerja yang dicapai.
3. Kepada *Human Resources Manager (HRM)* agar dapat bertindak profesional dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin sehingga tidak menimbulkan kecemburuan dalam organisasi yang justru malah akan menurunkan motivasi kerja karyawan.
4. Kepemimpinan Hotel Harper Mangkubumi agar mengevaluasi setiap pekerjaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan agar kinerja mereka lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2020). *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta*. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126-134.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Basri, Z.H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang*. Palembang: Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Dinas Pariwisata Provinsi D.I Yogyakarta. (2019). *Statistik Kepariwisataaan 2018*. Yogyakarta: Dinas Pariwisata Provinsi D.I Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ngatemin dan Arumwanti, W. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 12(2).
- Nurchahyo, A. (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972-1982.
- Puspitasari, M. O. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi Studi kasus pada karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Tesis).
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel muria semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisataaan*, 11(2).
- Rapika, R., & Sulaiman, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Gayo Lues*, 1(1).
- Robbins dan Judge. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Rafika aditama.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Siregar, E.P. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Medan: Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono, D. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.