

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di hotel indigo bali seminyak beach

I Gede Tisna Wahyu Pebriyana¹⁾, Agung Sri Sulistyawati²⁾, Ni Putu Ratna Sari³⁾

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Jalan Dr. R. Goris No.7 Denpasar Bali. 80114

Telp/Fax (0361)223798

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. mencapai prestasi kerja yang baik, banyak yang harus ditempuh seorang karyawan dalam pekerjaannya dan akan selalu ada persaingan antar karyawan pada suatu perusahaan dengan begitu cara meningkatkan prestasi kerja harus tumbuh pada diri sendiri, memahami kekurangan, introspeksi diri, dan memanfaatkan kelebihan yang kita miliki serta memahami tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. dan faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 69 responden menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis skala likert dan analisis faktor dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan terdapat 4 (empat) faktor yang terbentuk dari 7 (tujuh) indikator yang telah diujikan. Berdasarkan empat faktor yang terbentuk diperoleh nilai *cumulative variance* sebesar 57,379%. Ini artinya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach sebesar 57,379%, adalah faktor kualitas kerja (24,464%), Situasi (12,756%), Kemampuan (10,482%), dan Motivasi (9,678%). Selanjutnya faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach adalah faktor kualitas kerja karena memiliki nilai *variance* sebesar 24,464%.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Karyawan, Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Abstract

The background of this research is the factors that affected the work performance of Hotel Indigo Seminyak Beach Seminyak staff in achieving a good performance. There are many things that a staff had to go through in their's job and there's always a competition among the staff of any company, thus the desire to achieve a good performance must come from within their self, by accepting the weakness, self reflection, developing their potential and understanding their goal to make a good achievement. *The aim of this research is to figure out what factors that influence staff's work performance in Indigo Bali Seminyak Beach Hotel. The data in this research is quantitatif and supported by qualitatif data. The technique to aquire data is observation, interview, literature review, and questionnaire. The sampling method for this research is probability sampling, the method to get respondent is proportional stratified random sampling which 69 respondents were choosen from all hotel's department, with 20% from each department taken as respondent. Analyzing method that used in this research is likert scale analysis and factor analysis using SPSS 22,0 version. The result of this research showed that there are four factors that affect staff's work performance which is form by seven indicator that has been examined. Result acquired from the four factors showed cumulative variance value is 57,379%. This means the factors that affect staff's work performance in Hotel Indigo Bali Seminyak Beach is 57,379%, the four factors is work qualities (24,464%), situation (12,756%), skill (10,482%), and motivation (9,678%). The dominant factor that affect the work performance is work qualities because it has 24,464% variance value. Hotel Indigo Bali Seminyak Beach needs to watch the staff's work performance and four factors that affects it. They need to analyze and conduct the survey about dominant factor that affects work performance in order to prevent the upcoming obstacle in operational activity of the hotel.*

Keyword: Work performance, Staff, Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

1. PENDAHULUAN

Saat ini pariwisata merupakan kegiatan perjalanan atau rekreasi yang hampir setiap individunya dimanapun berada yang dilakukan sementara waktu dari satu tempat ke tempat lainnya. Hal tersebut karena dalam melakukan kegiatan kepariwisataan dapat membuat seseorang menambah daya jelajah serta wawasan peninggalan suatu bangsa, etnis, budaya dan juga mendapatkan menyegarkan pikiran dan suasana dari kegiatan berwisatanya itu sendiri. Bali sebagai pusat kepariwisataan Indonesia banyak mengalami perkembangan yang pesat sampai terkenal diseluruh penjuru dunia sebagai pulau yang memiliki banyak pesona, tidak hanya tentang keindahan alamnya yang elok, tetapi juga mempunyai pesona kebudayaan yang membuat Bali menjadi salah satu tujuan utama berwisata. Pesona yang dimiliki tersebut dapat mendorong masyarakat Bali untuk ikut mengembangkan diri terutama pada sektor pariwisata, dan pemerintah juga ikut andil dalam pembangunan infrastruktur dalam sektor pariwisata. Bali dalam sektor pariwisatanya merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar untuk Indonesia. Perusahaan adalah organisasi yang berisi dari anggota-anggota yang mempunyai tugas serta peran masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pembahasan mengenai perusahaan tentunya ada kondisi yang sulit atau bahkan mengalami kerugian besar dalam proses mencapai tujuan. Adanya persaingan diantara perusahaan besar maupun perusahaan kecil, menjadi penyebab yang menjadikan setiap perusahaan mempunyai cara sendiri untuk berkembang dan bertahan dalam persaingan ketat. Pada dasarnya perusahaan yang bergerak didalam jasa, perdagangan, atau industri lainnya tentunya mempunyai tujuan yang sama dalam menjalankan usaha ataupun bisnisnya, yakni mendapatkan profit sebesar-besarnya dengan pengorbanan seminimal mungkin. Maka dalam memenuhi kepentingan tersebut perusahaan perlu mempertimbangkan metode untuk meningkatkan pendapatan dan mempertahankan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yakni faktor utama yang menjadi penentu keberlanjutan suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin melibatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dalam merealisasikan tujuannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam hal ini bertindak sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu ditangani dengan profesionalisme demi mewujudkan keseimbangan antara kemampuan organisasi perusahaan dan pemenuhan kebutuhan karyawan dengan tuntutan. Keseimbangan tersebut merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam berkembang secara mulus. Perusahaan tidak hanya memanfaatkan sumber daya manusia dengan cara mengeksploitasi mereka tanpa memperhatikan efektifitasnya bagi perusahaan, melainkan memilih atau menyeleksi sumber daya manusia yang memiliki akal sehat, jasmani, dan rohani serta berkualifikasi. Maka dalam hal ini, perusahaan harus merekrut karyawan yang baik, dan membuat atmosfer yang dapat menyemangati karyawannya dalam berkerja secara maksimal sehingga karyawan akan menunjukkan kualitas mereka keperusahaan sebagai bentuk dari prestasi kerja mereka. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu dengan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat turut mempengaruhi penilaian terhadap prestasi kerja. Untuk menentukan kriteria prestasi kerja suatu perusahaan harus dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhinya. Semakin banyak karyawan yang berprestasi maka secara otomatis berpengaruh dalam peningkatan perusahaan. Sebaliknya tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan pekerjaan yang diselesaikan kurang maksimal sehingga menunjukkan turunya prestasi kerja karena nantinya akan berdampak buruk bagi pencapaian perusahaan. Demi tercapainya prestasi kerja yang baik, ada banyak hal yang semestinya dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya dan selalu akan ada persaingan antar karyawan pada suatu perusahaan. Maka demikian niat atau motivasi meraih prestasi kerja diharapkan muncul pada diri sendiri, dengan memahami kekurangan, introspeksi diri dan menggunakan keunggulan yang dimiliki serta mengerti tujuan dari perusahaan.

Hotel Indigo Bali Seminyak Beach adalah hotel berbintang 5 yang terletak di daerah Seminyak, Bali. Hotel ini menggunakan konsep campuran dari unsur-unsur lokal dan warna-warni budaya di lingkungan sekitarnya, yang mana adalah ciri khas kebudayaan Bali. Aksen tradisional yang menjadi tambahan sentuhan dalam konsep desain yaitu dengan terlihat dari ukiran elemen kayu dengan pola geometri serta Hotel Indigo menjunjung *artwork* dengan seniman lokal di ruang-ruang publik dengan

memperlihatkan sejumlah karya seninya. Hotel Indigo Bali Seminyak Beach terletak ditepi pesisir *Double Six* berjarak kurang lebih 9 km dari Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai. Dalam menjalankan operasional serta mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, maka perlu adanya sumber daya manusia yang terampil dan handal di setiap *section*nya masing-masing. Karyawan Hotel Indigo Bali dengan berjumlah 344 orang yang terbagi menjadi disetiap *department* dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Setiap *Department* di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach Tahun 2019

No.	Departemen	Staff Permanen	Staff Kontrak	Total (Orang)
1	A&G	2	1	3
2	Human Resources	2	1	3
3	QCI	6	6	12
4	Sales & Marketing	7	7	14
5	Finance	12	8	20
6	Housekeeping	32	12	44
7	Guest Service	27	15	42
8	Engineering	27	3	30
9	Security	5	1	6
10	Beach House	3	48	51
11	Culinary	25	20	45
12	Cafe & Bar	17	31	48
13	Recreation	-	7	7
14	Spa	3	7	10
15	Revenue	4	3	7
16	IT	2	-	2
Jumlah		174	170	344

Sumber : Hotel Indigo Bali Seminyak Beach, 2020

Berdasarkan Tabel 1 menyatakan bahwa karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach sejumlah 174 orang karyawan lebih besar dengan jumlah karyawan kontrak dengan jumlah 170 orang yang terdiri dari 16 departemen. Jumlah karyawan terbanyak ada pada departemen *Beach House* sebanyak 51 orang. Melihat banyak karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach, maka manajemen hotel pun membuat ketentuan kriteria prestasi dan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja. Hal tersebut dibuat supaya lebih mudah mengetahui banyaknya karyawan mempunyai kesanggupan dalam bekerja karena berpengaruh dengan keberhasilan perusahaan dan serta merta bentuk dari kepedulian dan perhatian perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi dikarenakan telah bekerja secara maksimal. Adapun *The Best Employee* di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach dilihat pada Table 2 berikut:

Tabel 2 Jumlah *The Best Employee* Hotel Indigo Bali Seminyak Beach Tahun 2017-2020

No	Departemen	Tahun				Total
		2017	2018	2019	2020	
1	Human Resources	-	-	-	-	
2	QCI	1	2	2	1	6
3	Sales & Marketing	1	1	-	-	2
4	Finance	1	1	2	-	4
5	Housekeeping	2	4	2	1	9
6	Guest Service	1	5	2	1	9
7	Engineering	1	2	4	-	7
8	Security	-	1	1	-	2
9	Beach House	-	-	2	-	2

10	Culinary	1	-	2	-	3
11	Cafe & Bar	2	6	4	-	12
12	Recreation	-	-	-	-	-
13	Spa	-	-	-	1	1
14	Revenue	-	-	-	-	-
15	IT	1	-	-	-	1
Total		11	22	21	4	58

Sumber : Dokumen *Human Resources*, 2020

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa departemen yang memperoleh prestasi kerja tertinggi adalah departemen *café & bar* sebanyak 12 orang. Prestasi kerja tertinggi kedua adalah departemen *Housekeeping* dan *Guest Service* sebanyak 10 karyawan sedangkan departemen yang memperoleh prestasi kerja terendah yaitu Spa dan IT. Jadi kesimpulannya adalah jumlah keseluruhan yang memperoleh prestasi kerja adalah sebanyak 58 karyawan dengan jumlah karyawan adalah 344 karyawan Peristiwa tersebut menggambarkan, masih minimnya jumlah karyawan yang mendapatkan prestasi kerja dan diperlukan adanya peningkatan dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan. Demi tercapainya tujuan hotel, maka manajemen Hotel Indigo Bali Seminyak Beach perlu berupaya memberikan suatu motivasi agar karyawan mampu meningkatkan kinerja dan daya saingnya dengan baik. Salah satu bentuk motivasi adalah dengan memberikan penghargaan sebagai *best employee* kepada karyawan. Diharapkan melalui pemberian penghargaan yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan sehingga dapat mendorong dan menggerakkan semangat kerja karyawan dalam mewujudkan sebuah prestasi kerja.

Di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach terdapat pengukuran atau penilaian prestasi kerja. Karyawan yang mendapatkan prestasi dipilih oleh kepala departemen. Penilaian diukur dari kemampuan dan kualitas kerja karyawan dalam melayani keinginan dan keperluan tamu selama mereka bermalam di hotel dengan nyaman dan sebaik mungkin karena di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach sangat mementingkan kepuasan tamunya dan dengan mencapai hal itu, barulah tujuan hotel tercapai. Selain diamati dari kemampuan dan kualitas kerja, diperhatikan juga ide-ide karyawan yang menunjukkan seseorang tersebut mempunyai pengetahuan dan kreativitas yang menonjol serta penuh dengan inovasi, mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan demi memenuhi kebutuhan tamu dan juga perusahaan, serta sikap budi pekerti luhur serta menjunjung tinggi sportifitas dan kejujuran kepada siapapun yang berada di hotel baik kepada rekan kerja maupun tamu atau wisatawan yang menginap tanpa membedakan antara satu dengan yang lainnya. Untuk menunjukkan itikad baik, menaati setiap peraturan kerja, hubungan kerja yang baik terhadap sesama karyawan maupun atasan, mempunyai jiwa disiplin diri dalam bekerja dan jadwal kerja yang telah dibuat, bisa beradaptasi dengan situasi ruang lingkup dan penyesuaian pekerjaan dalam bekerja. Selalu berpikir positif terhadap pandangan dan kejadian yang telah dilewati dan mempunyai motivasi tinggi dalam meningkatkan pekerjaan. Hasil pengukuran ini diperoleh dari form *inspiring colleagues*.

Peneliti juga di awal tahun 2020 melakukan *training* dan observasi secara langsung mengamati sikap dari karyawan, peneliti berpendapat jika sikap karyawan tidak bisa dinilai dengan gampang karena sikap seseorang akan selalu berbeda-beda tergantung pada kondisi yang terjadi saat bekerja. Namun beberapa contoh sikap karyawan yang dapat diamati dengan lebih jelas yaitu dari segi sikap disiplin waktu *time in* kerja dari data *late report*. Peneliti melihat beberapa karyawan yang bekerja di bagian *heart of the house* seringkali datang melebihi jadwal yang sudah dibuat. Seharusnya sesuai aturan yang berlaku. 15 menit sebelum jam kerja dimulai berada di *office* masing-masing merupakan waktu kedatangan karyawan yang ditentukan. Adapun kasus yang lain dilihat dari *brand behavior* hotel yaitu *be vibrant*, kurangnya partisipasi dan antusias karyawan dalam melakukan kegiatan *event* di hotel, serta segi kemampuan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi seperti *email* masih beberapa yang belum paham cara pengoperasiannya. Jika beberapa karyawan belum paham cara pengoperasiannya teknologi akan berdampak pada prestasi kerja. Maka dari itu adanya pengembangan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan kualitas kerja karyawan agar meningkatkan pelayanan dan kepuasan terhadap tamu yang menginap di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach seperti *language training* yang bertujuan untuk

meningkatkan komunikasi bahasa asing dan dapat memberikan value tambahan pada karyawan, *technology and creativity training* yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas keahlian karyawan. Dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan dan tercapainya prestasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Teknik penentuan sampel Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang bila setiap unsur populasi memiliki peluang yang sama untuk digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel untuk penelitian jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10% -15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2010 dalam Wati 2015). Metode penetapan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner, studi pustaka. Analisis data yang dilakukan secara deskriptif yang dipadukan dengan analisis Skala Likert dan analisis statistik berupa uji validitas, uji reliabilitas, metode analisis faktor.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Persepsi terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

3.2 Karakteristik Responden

Karyawan atau responden yang ditentukan adalah karyawan yang bekerja di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang dibagi menjadi beberapa departemen dengan masing-masing departemen diambil sampel sebanyak 20% dari total karyawan per departemennya. Karyawan tersebut ditentukan menjadi responden untuk mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan responden yang bisa mewakili dan memberi gambaran latar belakang dari sampel yang ditentukan dalam penelitian ini. Populasi yang diamati melalui penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach yang mempunyai persepsi atau pendapat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Setelah kuesioner tersebut diisi dan disetujui selanjutnya baru dapat dikaji hingga memperoleh hasilnya, yaitu mengetahui karakteristik responden, hasil validasi kuesioner, hasil reliable kuesioner dan hasil persepsi karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. Gambaran umum mengenai responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditabulasikan sebagai berikut.

1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 69 responden di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach maka didapatkan hasil pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	52,5
2	Perempuan	33	47,8
Total		69	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden dengan jumlah 69 orang didapatkan sebanyak 36 laki-laki dan 33 adalah perempuan, jadi sedikit lebih banyak karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini karena dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja pada departemen dengan jumlah karyawan terbanyak yang didominasi oleh karyawan laki-laki seperti departemen *Housekeeping* dan *Culinary*. Sedangkan untuk karyawan perempuan lebih cenderung di department *café&bar* seperti *waitress* dan *Spa* seperti *spa therapist*.

2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 69 responden di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach maka dapat dirangkum hasil pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	-	-
2	21-30 Tahun	48	69,6
3	31-40 Tahun	18	26,1
4	41-50 Tahun	3	4,3
Total		69	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden dengan jumlah 69 orang dibagi menjadi beberapa kategori usia 21-30 tahun sebanyak 48 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dan 41-50 tahun sebanyak 3 orang. Jadi sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 21-30 tahun sehingga rentan usia 21-30 tahun karyawan dianggap memiliki kinerja yang sangat produktif, sehingga untuk menunjukkan prestasi kerja.

3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 69 responden di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach maka didapatkan hasil pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Staff	53	76,8
2	Supervisor	12	17,4
3	Manager	4	5,8
Total		69	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada Tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden dengan jumlah 69 orang dibagi menjadi beberapa kategori berdasarkan jabatan yaitu jumlah responden dengan jabatan staff sebanyak 53 orang, Supervisor sebanyak 12 orang dan Manager sebanyak 4 orang. Hal ini dikarenakan level supervisor dan manager hanya terwakilkan di beberapa departemen.

4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 69 responden di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach maka didapatkan hasil pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	7	10,1
2	1 Tahun	10	14,5
3	2 Tahun	20	29
4	3 Tahun	16	23,2
5	> 3 Tahun	16	23,2
Total		69	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada Tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden dengan jumlah 69 orang, diketahui bahwa yang menjawab <1 tahun adalah sejumlah 7 orang, kemudian responden menjawab 1 tahun sejumlah 10 orang, responden yang menjawab 2 tahun sejumlah 20 orang, dan responden yang menjawab 3 tahun sejumlah 16 orang, terakhir responden yang menjawab >3 tahun sejumlah 16 orang. Hal tersebut dikarenakan bahwa Hotel Indigo Bali Seminyak Beach baru beroperasi pada juli 2017 sehingga rata-rata lama bekerja karyawan Hotel Indigo Bali Seminyak Beach adalah dua sampai tiga tahun.

5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 69 orang responden di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach maka didapatkan hasil pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	15	21,7
2	Diploma I/II/III	32	46,4
3	Diploma IV	4	5,8
4	Sarjana	18	26,1
Total		69	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada Tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden dengan jumlah 69 orang, dapat diketahui bahwa responden yang merupakan lulusan SMA/SMK berjumlah 15 orang, selanjutnya responden yang merupakan lulusan Diploma I/II/III berjumlah 32 orang, responden yang merupakan lulusan Diploma IV berjumlah 4 orang, dan responden yang merupakan lulusan Sarjana berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan persentase terbesar yaitu Diploma I/II/III merupakan program keahlian yang banyak diperlukan untuk karyawan di bagian operasional seperti *Housekeeping*, *Culinary*, *Café&Bar*. Sedangkan untuk persentase terendah yaitu Diploma IV karena Diploma IV setara dengan Sarjana hanya saja Diploma IV lebih ke praktikum 80 persen sedangkan jenjang sarjana merupakan sebaliknya. maka karyawan tidak hanya membutuhkan keterampilan namun juga membutuhkan knowledge sehingga pendidikan terakhir merupakan faktor penting dalam prestasi kerja karyawan.

Adapun penghitungan hasil jawaban mengenai persepsi karyawan pada setiap indikator yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach berdasarkan kuesioner dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel 8 Persepsi terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Pernyataan	Nilai					Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	C	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari (X1)	-	-	15	108	185	4,46	Sangat Setuju
Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (X2)	-	-	-	128	185	4,54	Sangat Setuju
Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai (X3)	-	-	6	116	190	4,52	Sangat Setuju
Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai (X4)	-	-	6	112	195	4,54	Sangat Setuju
Kondisi ruangan yang tentunya tenang (X5)	-	2	12	140	145	4,33	Sangat Setuju
Iklm suasana kerja yang baik (X6)	-	-	9	152	140	4,36	Sangat Setuju
Sistem kerja yang mendukung (X7)	-	-	3	156	145	4,41	Sangat Setuju

Memiliki akurasi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas (X8)	-	-	3	100	215	4,61	Sangat Setuju
Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan (X9)	-	-	15	120	170	4,42	Sangat Setuju
Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja (X10)	-	-	-	132	180	4,52	Sangat Setuju
Memiliki kemampuan teknis pekerjaannya (X11)	-	-	9	92	215	4,58	Sangat Setuju
Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru (X12)	-	2	30	116	145	4,25	Sangat Setuju
Memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja (X13)	-	-	-	116	200	4,58	Sangat Setuju
Hubungan baik karyawan terhadap atasan (X14)	-	-	21	128	150	4,33	Sangat Setuju
Menerima perubahan dalam bekerja (X15)	-	-	9	136	160	4,42	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sub indikator paling tinggi adalah memiliki akurasi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas (X8) dengan nilai rata-rata sebesar 4,61 dengan kategori “Sangat Setuju”. Selanjutnya sub indikator terkecil adalah Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru (X12) dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 dengan kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan sub indikator Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru, perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan mengingat sub indikator tersebut bagian dari indikator penyesuaian kerja untuk mendapatkan prestasi kerja di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.

3.3 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r_bitung	Ket.
Kemampuan			
1	Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	0,349	Valid
2	Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	0,437	Valid
Motivasi			
3	Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	0,398	Valid
4	Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	0,473	Valid
Situasi			
5	Kondisi ruangan yang tentunya tenang	0,471	Valid
6	Iklm suasana kerja yang baik	0,481	Valid
7	Sistem kerja yang mendukung	0,496	Valid
Kualitas Kerja			
8	Memiliki akurasi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas	0,333	Valid

9	Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan	0,373	Valid
Pengetahuan			
10	Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja	0,479	Valid
11	Memiliki kemampuan teknis pekerjaannya	0,310	Valid
Penyesuaian pekerjaan			
12	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru	0,702	Valid
13	Memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja	0,309	Valid
Hubungan Kerja			
14	Hubungan baik karyawan terhadap atasan	0,431	Valid
15	Menerima perubahan dalam bekerja	0,655	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Hasil uji validitas instrument penelitian disajikan menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan pada kuesioner memiliki nilai koefisien r hitung yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh sub indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau menyatakan bahwa keseluruhan sub indikator memperoleh nilai valid.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Ket.
Kemampuan			
1	Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	0,718	Reliabel
2	Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	0,703	Reliabel
Motivasi			
3	Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	0,708	Reliabel
4	Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	0,700	Reliabel
Situasi			
5	Kondisi ruangan yang tentunya tenang	0,702	Reliabel
6	Iklim suasana kerja yang baik	0,699	Reliabel
7	Sistem kerja yang mendukung	0,697	Reliabel
Kualitas Kerja			
8	Memiliki akurasi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas	0,714	Reliabel
9	Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan	0,714	Reliabel
Pengetahuan			
10	Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja	0,698	Reliabel
11	Memiliki kemampuan teknis pekerjaannya	0,719	Reliabel
Penyesuaian pekerjaan			
12	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru	0,665	Reliabel
13	Memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja	0,716	Reliabel

Hubungan Kerja			
14	Hubungan baik karyawan terhadap atasan	0,708	Reliabel
15	Menerima perubahan dalam bekerja	0,676	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Hasil uji reliabilitas instrument pada Tabel diatas menyatakan penelitian ini disajikan pada Tabel berikut yang menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan yang terdapat pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliable.

Tabel 11 KMO dan Bartlett Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.579
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	203.123
	Df
	105
	Sig.
	.000

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Pada Tabel diatas menunjukkan hasil uji KMO dengan melewati 2 tahap yang telah menyaring sub indikator pada uji *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Tabel diatas merupakan hasil dua tahap yang telah memenuhi syarat dari korelasi indikator tersebut. Hasil pada uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) adalah sebesar 0,579. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori buruk (*miserable*). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument telah mempunyai kecukupan sampel untuk analisis faktor. Hasil pada *Uji Bartlett's Test Sphericity* dilakukan untuk mengetahui signifikan menyeluruh dari semua korelasi didalam matrik korelasi dengan menguji hipotesis nol yang diproksi dengan menggunakan uji distribusi *Chi Square*. Hasil *Uji Bartlett's Test Sphericity* memperoleh nilai 203.123 dengan signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa peluang terjadi kesalahan untuk sub indikator tidak *independent* sebesar 0% dengan demikian sub indikator memiliki korelasi.

Tabel 12 Hasil Analisis Faktor Uji Measures of Sampling Adequacy (MSA)

No.	Pernyataan Sub Indikator	Nilai MSA
X1	Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	.544 ^a
X2	Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	.612 ^a
X3	Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	.539 ^a
X4	Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	.542 ^a
X5	Kondisi ruangan yang tentunya tenang	.509 ^a
X6	Iklim suasana kerja yang baik	.653 ^a
X7	Sistem kerja yang mendukung	.583 ^a
X8	Memiliki akurasi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas	.422 ^a
X9	Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan	.677 ^a
X10	Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja	.773 ^a

X11	Memiliki kemampuan teknis pekerjaannya	.442 ^a
X12	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru	.763 ^a
X13	Memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja	.544 ^a
X14	Hubungan baik karyawan terhadap atasan	.456 ^a
X15	Menerima perubahan dalam bekerja	.606 ^a

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Pada Tabel diatas dapat dilihat hasil uji *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) dilakukan dengan dua tahap karena ada 3 (tiga) nilai sub indikator yaitu X8, X11, dan X14 menunjukkan hasil kurang dari 0,5 sehingga perlu dilakukan mengulangi langkah analisis faktor dengan menghapus atau mengeluarkan tiga sub indikator tersebut.

Tabel 13 Hasil Analisis Faktor Ulang Uji *Measures of Sampling Adequacy* (MSA)

No.	Pernyataan Sub Indikator	Nilai MSA
X1	Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	.625 ^a
X2	Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	.749 ^a
X3	Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	.548 ^a
X4	Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	.687 ^a
X5	Kondisi ruangan yang tentunya tenang	.566 ^a
X6	Iklim suasana kerja yang baik	.627 ^a
X7	Sistem kerja yang mendukung	.735 ^a
X9	Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan	.629 ^a
X10	Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja	.773 ^a
X12	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru	.752 ^a
X13	Memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja	.607 ^a
X15	Menerima perubahan dalam bekerja	.740 ^a

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Berdasarkan Tabel diatas, setelah dilakukan analisis faktor ulang dengan menghapus atau mengeluarkan 3 (tiga) sub indikator maka uji *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) dapat dilanjutkan menjadi 12 sub indikator yang tersisa ke metode ekstrasi faktor.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.936	24.464	24.464	2.936	24.464	24.464	2.054	17.115	17.115
2	1.531	12.756	37.220	1.531	12.756	37.220	2.022	16.854	33.969
3	1.258	10.482	47.701	1.258	10.482	47.701	1.530	12.753	46.722
4	1.161	9.678	57.379	1.161	9.678	57.379	1.279	10.656	57.379
5	.950	7.917	65.296						
6	.911	7.595	72.892						
7	.683	5.695	78.587						
8	.622	5.187	83.773						
9	.592	4.935	88.708						
10	.545	4.545	93.253						
11	.450	3.750	97.003						
12	.360	2.997	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 14 Total Variance Explained

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat kolom *component*, ada 12 *Component* yang mewakili variabel. Kolom nilai *eigenvalues* dengan SPSS sudah ditentukan nilai yang digunakan adalah 1 (satu) dari 12 variabel terdapat 4 (empat) faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* lebih dari 1 (satu) dengan nilai yang dimiliki yaitu: 2,936, 1,531, 1,258, 1,161. Menentukan komponen atau faktor yang dipakai untuk menjelaskan keragaman total bisa dilihat dari besar nilai *eigenvalues*, komponen yang nilainya lebih dari 1 (satu) merupakan komponen yang dipakai. Kolom *cumulative %* merupakan kolom yang menunjukkan presentase *comulative varians* yang dapat dijelaskan oleh faktor. Besarnya keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu) yaitu sebesar 24,464%, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), dan 2 (dua) sebesar 12,756%, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga) sebesar 10,482%, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), dan 4 (empat) sebesar 9,678%. Keempat faktor yang mampu menjelaskan keragaman total sebesar 57,379%. Angka *cumulative variance* ini cukup besar karena mampu menjelaskan lebih dari 50% varian dari 12 indikator yang ada yaitu sebesar 57,379%. Dapat disimpulkan bahwa keempat faktor sudah mampu mewakili keragaman variabel yang ada.

Tabel 15 Rotasi Faktor

	Component			
	1	2	3	4
X1	-.006	.087	.672	.129
X2	.507	.291	.315	-.371
X3	.131	-.011	.208	.829
X4	.736	.065	.151	-.002
X5	-.168	.667	.086	.450
X6	.018	.825	-.016	-.166
X7	.060	.360	.538	.076
X9	.713	-.102	-.139	.047
X10	.436	.026	.538	.140
X12	.289	.678	.269	.039
X13	.348	.294	-.486	.201
X15	.550	.337	-.010	.372

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Berdasarkan Tabel diatas pada saat rotasi terdapat 12 sub indikator yang tersebar kedalam faktor pertama, kedua, dan seterusnya. Penelitian ini menggunakan batasan bobot faktor yang lebih tinggi dari 0,50 dengan pertimbangan nilai korelasi pada batasan ini menunjukkan tingkat hubungan yang cukup kuat antara variabel indikator terhadap faktor pembentuknya. Terdapat 1 sub indikator yang nilainya kurang dari 0,50 yaitu indikator 13. Maka dari itu sub indikator tersebut dikeluarkan dari rotasi faktor. Faktor pertama memiliki 4 bobot penunjang, faktor kedua memiliki 3 bobot penunjang, faktor ketiga memiliki 3 bobot penunjang, dan faktor keempat memiliki 1 bobot penunjang.

Tabel 16 Identifikasi Faktor

No	Sub.indikator	Faktor	Loading Faktor	Percent of Variance %
1	(X4) Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	1 Kualitas Kerja	0,736	24,464
2	(X9) Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan		0,713	
3	(X15) Menerima perubahan dalam bekerja		0,550	
4	(X2) Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya		0,507	
5	(X6) Iklim suasana kerja yang baik	2 Situasi	0,825	12,756
6	(X12) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru		0,678	
7	(X5) Kondisi ruangan yang tentunya tenang		0,667	
8	(X1) Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari	3 Kemampuan	0,672	10,482
9	(X7) Sistem kerja yang mendukung		0,538	
10	(X10) Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja		0,538	
11	(X3) Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai	4 Motivasi	0,829	9,678

Sumber: Data Primer, Diolah (2020).

Hasil ekstrasi faktor dari 12 sub indikator tersebut di peroleh 11 sub indikator yang dimasukkan kedalam 4 faktor umum yang dapat menjelaskan 57,379% dari total varians yang ada. Adapun ke 4 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut terdiri dari:

1. Kualitas Kerja

Faktor pertama memiliki varian sebesar 24,464 terdapat 4 sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu:

- 1) Memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai (4) dengan faktor loading 0,736
- 2) Kecakapan mempergunakan dan memelihara alat kerja dalam melakukan pekerjaan (9) dengan faktor loading 0,713
- 3) Menerima perubahan dalam bekerja (15) dengan faktor loading 0,550
- 4) Perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (2) dengan faktor loading 0,507

2. Situasi
Faktor kedua memiliki varian sebesar 12,756 terdapat 3 sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu:
 - 1) Iklim suasana kerja yang baik (6) dengan faktor loading 0,825
 - 2) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru (12) dengan faktor loading 0,678
 - 3) Kondisi ruangan yang tentunya tenang (5) dengan faktor loading 0,667
3. Kemampuan
Faktor ketiga memiliki varian sebesar 10,482 terdapat 3 sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu:
 - 1) Memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari (1) dengan faktor loading 0,672
 - 2) Sistem kerja yang mendukung (7) dengan faktor loading 0,538
 - 3) Memiliki pengetahuan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja (10) dengan faktor loading 0,538
4. Motivasi
Faktor keempat memiliki varian sebesar 9,678 terdapat 1 sub indikator yang menunjukkan bobot korelasi paling tinggi yaitu:
 - 1) Harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai (3) dengan loading faktor 0,829

Setelah dilakukan ekstrasi dan rotasi faktor, dapat disimpulkan dari 11 sub indikator yang digunakan untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach adalah faktor Kualitas Kerja dengan nilai variance sebesar 24,464%.

4. KESIMPULAN

1. Faktor -faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach terdapat 4 (empat) faktor yang terbentuk dari 11 indikator yang diujikan. Berdasarkan 4 (empat) faktor yang terbentuk diperoleh total nilai *cumulative variance* sebesar 57,379%. Ini artinya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach sebesar 57,379%, keempat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah faktor kualitas kerja (24,464%), Situasi (12,756%), Kemampuan (10,482%), dan Motivasi (9,678%).
2. Hasil analisis faktor dapat dijelaskan bahwa faktor dominan yang berpengaruh terhadap faktor-faktor mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach adalah faktor kualitas kerja dikarenakan faktor kualitas kerja sangat seharusnya diperhatikan untuk mencapai suatu prestasi kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* 2,936 dan *variance* sebesar 24,464%.

Ucapan Terima kasih

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan jurnal yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach" dengan lancar dan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik saran dan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak penulis harapkan demi kesempurnaan jurnal ini. Penulis berharap agar jurnal ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono. 2015. *Statistika Terapan Dengan Excel & SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kumari, Made Meta, dkk, 2014. *Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Padmasari Di Lovina*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas Singaraja Vol 1 No.2 diakses 16 agustus 2020.

Priyono, Dadang dan Putra, Trisandhony Rianto. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Zamrud Cirebon*. Jurnal Manajemen dan Akutansi, Vol X No.1 januari-juni 2015. Diakses 16 Agustus 2020.

Rusdiantari, Risa ni kadek, 2018. *Faktor Penentu Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Melia Bali Indonesia* Denpasar: Laporan Akhir, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2016. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.