

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA TKA (TENAGA KERJA ASING) PADA HOTEL BERBINTANG DI KECAMATAN KUTA SELATAN KABUPATEN BADUNG BALI

Putu Yunita Wacana Sari

Prodi Magister Pariwisata Universitas Udayana

Email: yunita.wacanasari@gmail.com

Agung Suryawan Wiranatha

Pusat Unggulan Pariwisata Universitas Udayana

Email: balitruly@yahoo.com

I Putu Gde Sukaatmadja

Prodi Magister Pariwisata Universitas Udayana

Email: sukaatmadja@yahoo.co.id

ABSTRACT

The tourism sector in the southern part of Bali, especially in South Kuta District, Badung Regency, Bali has been significantly developed with the development of the star-rated hotels. The development of this star-rated hotels certainly opened working opportunities for the foreign labour. In accordance with the increasing number of those foreign labour therefore, this study was conducted with the aim of analysing the factors that motivate foreign labour to work at star-rated hotels in the South Kuta District, Badung Regency, Bali. The data collection techniques used were limited interviews, documentation and literature study. The population are all expatriates who work at star-rated hotels in South Kuta District, Badung Regency, Bali based on IMTA data from the Badung Regency Industry and Manpower Office for the 2017-2018 period, with a sample size of 100 respondents selected by quota sampling. The instrument in the form of a questionnaire was used to obtain respondent data. The data analysis technique used in this research is factor analysis. The result of this study showed that the twenty variables of this study were classified into 4 (four) factors, namely: Compensational Factor (Payment and Status), Interpersonal Relationship Factor (Interpersonal Relations), Work Factor (Work Itself), and Development Factor (Personal Development). These four factors were the motivation factors for foreign labour to work at star-rated hotel in South Kuta District, Badung Regency, Bali.

Keywords: *Foreign Labour, Working Motivation, Factor Analysis*

Pendahuluan

Pulau Bali merupakan satu dari sekian banyak daerah tujuan wisata dunia yang telah lama dikenal dengan keindahan alamnya yang mempesona, budayanya yang unik serta keramahtamahan masyarakatnya yang santun. Dari tahun ke tahun, angka kunjungan wisatawan baik lokal maupun mancanegara terus mengalami peningkatan yang signifikan

(BPS Kabupaten Badung, 2016). Dapat dikatakan bahwa Bali sebagai gerbang utama masuknya wisatawan mancanegara memegang peranan penting khususnya dalam perkembangan industri pariwisata di Indonesia. Potensi pariwisata yang luar biasa inilah yang kemudian menarik kaum kapitalis nasional maupun internasional untuk menginvestasikan modalnya di Bali. Salah satu bisnis yang dirasa cukup menjanjikan bagi para investor adalah bisnis perhotelan. Hal ini ditunjukkan dengan semakin meningkatnya jumlah hotel yang dibangun di Bali.

Fenomena globalisasi yang terjadi saat ini menjadikan Bali sebagai surga bagi perusahaan-perusahaan multinasional untuk membangun dan mengembangkan bisnisnya. Dalam menjalankan operasional bisnisnya, perusahaan-perusahaan multinasional tersebut akan memperkerjakan ekspatriat terutama untuk jabatan-jabatan strategis manajerial dan *board of directors*. Hal ini sangat wajar dilakukan oleh perusahaan dari negara asal untuk memastikan bahwa dalam proses bisnis mereka para ekspatriat ini bisa membantu karyawan lokal untuk menyesuaikan diri sesuai nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Terlebih lagi jika bisnis yang mereka lakukan ini harus melibatkan teknologi tingkat tinggi.

Keberadaan hotel berbintang tersebar diseluruh Indonesia dan berdasarkan data statistik diketahui hotel berbintang terbanyak di Indonesia berada di Provinsi Bali, yakni sebanyak 507 hotel (BPS Provinsi Bali, 2019). Berdasarkan data yang tercatat, dari 507 hotel berbintang yang ada di Provinsi Bali, sebanyak 394 hotel berada

di Kabupaten Badung (BPS Provinsi Bali, 2019). Pada tahun 2017 Provinsi Bali pernah tercatat menempati urutan pertama tingkat hunian tertinggi, dengan persentase mencapai 74,86 persen pada hotel berberbintang di bulan Agustus (BPS, 2017). Hal tersebut tentu saja memberikan keuntungan tersendiri bagi para pengusaha hotel berbintang dan menjadi nilai tambah bagi tenaga kerja dari Bali maupun luar Bali untuk bekerja pada hotel berbintang di Bali, sehingga hal ini semakin menguatkan indikasi adanya daya tarik penduduk pendatang untuk bekerja di Bali. Sehubungan dengan adanya indikasi daya tarik penduduk pendatang untuk bekerja pada hotel berbintang, salah satu data yang dapat menjadi gambaran lebih lanjut adalah meningkatnya jumlah penduduk migran atau pendatang yang bekerja di Bali. Ekspatriat yang bekerja di Badung pada khususnya, terus mengalami peningkatan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mendukung keberadaan ekspatriat sebagaimana tercermin dalam UU No. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Menurut Undang Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Sesuai dengan pasal 31 PP No. 32 Tahun 1994 tentang Visa, Izin Masuk, dan Izin Keimigrasian (PP No.32/1994), ekspatriat di Indonesia menggunakan KITAS (Kartu Izin Tinggal Terbatas) sebagai dokumen legal yang melindungi keberadaan dan pekerjaan mereka selama di Indonesia.

Di era globalisasi seperti sekarang ini sangat mudah bagi seseorang untuk pindah dari satu negara ke negara lain yang sudah tentu memiliki latar budaya yang berbeda. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali mencatat ekspatriat yang masuk dan bekerja di Provinsi Bali terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan tercatat pada tahun 2018, ekspatriat yang bekerja di Provinsi Bali khususnya yang bekerja pada hotel berbintang jumlahnya mencapai 272 orang (BPS, 2018). Dibandingkan dengan jumlah ekspatriat yang bekerja di Provinsi lainnya di Indonesia, jumlah tersebut merupakan jumlah tertinggi yang tercatat pada data BPS tahun 2018, hal ini

menunjukkan tingginya minat ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang yang ada di Provinsi Bali.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja, khususnya pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung perlu untuk dilakukan sehingga faktor-faktor yang paling memotivasi mereka untuk bekerja dapat diidentifikasi, mengingat jumlah ekspatriat yang bekerja dan menduduki posisi manajerial pada hotel berbintang khususnya di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali terus mengalami peningkatan.

Landasan Teori dan Konsep

Konsep dalam penelitian ini akan difokuskan pada faktor-faktor yang memotivasi tenaga kerja asing (ekspatriat) untuk bekerja pada hotel berbintang khususnya di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Adapun variabel/indikator yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari teori *Hygiene Motivation* yang dikemukakan oleh Siagian (2006). Faktor-faktor tersebut antara lain faktor motivator yakni berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor motivator atau intrinsik adalah Prestasi (*Achivement*), Pengakuan (*Recognition*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Kemajuan (*Advancement*), Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), Perkembangan (*Personal Growth*).

Selanjutnya, faktor yang kedua adalah faktor *hygiene* yang berhubungan dengan aspek disekitar pelaksanaan pekerjaan yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja, yang terdiri dari Kompensasi (*Payment and Status*), Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*), Kondisi Kerja (*Working Conditions*), Kebijakan (*Company Policy and Administration*), Supervisi Teknis (*Technical Supervision*),

Hubungan Interpersonal Antar Teman Sejawat, Dengan Atasan dan Dengan Bawahan (*Intrrpersonal Relation*).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara terbatas dan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Analisis faktor merupakan suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit dari pada variabel yang diteliti (Suliyanto, 2005).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh ekspatriat yang bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung Bali berdasarkan dari data IMTA Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung periode 2017-2018 yakni sebanyak 146 orang.

Melalui analisis faktor, maka dapat diketahui faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali yang diidentifikasi dari 20 variabel penentu. Sampel responden yang berjumlah 100 orang merupakan sampel yang dipilih secara *quota sampling* dari populasi, sebanyak masing-masing 5 orang ekspatriat yang bekerja di 20 hotel diambil sebagai responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan bantuan program *IBM SPSS statistics Version 25 for Windows*.

Hasil Penelitian

Analisis Pengujian Instrumen Faktor-Faktor Yang Memotivasi Ekspatriat Untuk Bekerja Pada Hotel Berbintang Di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali

Uji Validitas

Pada uji validitas ini sebanyak 20 pernyataan digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dengan mengambil 30 sampel awal untuk dilakukan pengujian, maka didapatkan hasil rtabel sebesar 0,300. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS statistics version 25 for Windows*. Hasil uji validitas instrumen penelitian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali tersaji pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Motivasi Intrinsik	Prestasi (<i>Achivement</i>)	I.1	0.666	0.300	Valid
	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	I.2	0.612	0.300	Valid
	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	I.3	0.696	0.300	Valid
	Kemajuan (<i>Advancement</i>)	I.4	0.654	0.300	Valid
	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work Itself</i>)	I.5	0.668	0.300	Valid
	Perkembangan (<i>Personal Development</i>)	I.6	0.772	0.300	Valid
		I.7	0.811	0.300	Valid
Motivasi Ekstrinsik	Kompensasi (<i>Payment and Status</i>)	E.8	0.448	0.300	Valid
		E.9	0.789	0.300	Valid
		E.10	0.746	0.300	Valid
	Keamanan dan Keselamatan Kerja (<i>Job Security</i>)	E.11	0.766	0.300	Valid
		E.12	0.435	0.300	Valid
	Kondisi Kerja (<i>Working Conditions</i>)	E.13	0.612	0.300	Valid
		E.14	0.537	0.300	Valid
	Kebijakan (<i>Company Policy and Administration</i>)	E.15	0.738	0.300	Valid
		E.16	0.737	0.300	Valid
Supervisi Teknis (<i>Technical Supervision</i>)	E.17	0.807	0.300	Valid	
	E.18	0.489	0.300	Valid	
Hubungan Interpersonal antar Teman Sejawat, dengan Atasan dan dengan Bawahan (<i>Interpersonal Relations</i>)	E.19	0.711	0.300	Valid	
	E.20	0.613	0.300	Valid	

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 1 diatas maka diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen penelitian masing-masing variabel yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali (r hitung) lebih besar dari angka kritis tabel korelasi (r tabel) 0,300 dan instrumen penelitian berkorelasi signifikan terhadap skor total. Berdasarkan hasil tersebut tidak ada variabel yang dikeluarkan karena seluruh variabel yang digunakan tersebut valid sehingga layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat untuk mengukur data terkait faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian terhadap penelitian faktor-faktor yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali tersaji pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi Intrinsik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	7

Motivasi Ekstrinsik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	13

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 hasil uji reliabilitas terbagi menjadi masing masing 2 tabel, tabel pertama adalah tabel *Case Prossesing Summary* yang menunjukkan bahwa total nilai N=30 dan derajat persen (%) = 100, hal ini berarti semua jawaban sampel ikut serta dalam pengujian tanpa ada pengecualian. Tabel berikutnya adalah tabel *Reliability Statictics* yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*. Adapun pada Motivasi Intrinsik, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,820 Nilai *N of Items* 7 dan pada Motivasi Ekstrinsik, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883 dengan Nilai *N of Items* 13, berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai hasil uji reliabilitas masing-masing motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik adalah 0,820 dan 0,928 dimana variabel berjumlah 20 disertakan dalam uji.

Analisis Pembentukan Faktor-Faktor yang Memotivasi Ekspatriat Untuk Bekerja Pada Hotel Berbintang Di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali
Adapun hasil analisis faktor yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Merumuskan Masalah

Faktor-faktor yang memotivasi Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali yang diidentifikasi dari 20 variabel.

2) Membentuk Matriks Korelasi

Semua data variabel yang diolah dengan analisis faktor telah menghasilkan matrik korelasi. Hasil matrik korelasi digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang saling berhubungan. Variabel-variabel yang tidak saling berhubungan dengan variabel lain dikeluarkan dari analisis. Hasil uji yang diperoleh tersaji pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai KMO dan *Bartlett's Test*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<u>0.813</u>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1859.421
	Df	190
	Sig.	0.000

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

a. Uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*)

Nilai KMO yang diperoleh adalah 0,813. Hasil ini menunjukkan bahwa pengambilan sampel baik memadai dengan menggunakan analisis faktor dalam matrik korelasi karena KMO di atas 0,5.

b. Uji Bartlett's (Bartlett Test of Sphericity)

Nilai *Bartlett Test of Sphericity* yang diperoleh adalah 1859,421 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa antar variabel terjadi korelasi sehingga model faktor dapat digunakan.

c. Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Uji MSA dilakukan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel, dimana setiap variabel dianalisis untuk mengetahui variabel yang dapat diproses lebih lanjut dan variabel yang harus dikeluarkan. Variabel yang dapat diproses lebih lanjut adalah variabel dengan MSA > 0,5. Hal ini dapat dilihat pada angka korelasi yang bertanda "a" (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah) pada *Anti-images Matrices*. Nilai MSA setiap variabel tersaji pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Anti-image Matrices

Anti-image Matrices		I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	E.8	E.9	E.10	E.11	E.12	E.13	E.14	E.15	E.16	E.17	E.18	E.19	E.20	
Anti-image	I.1	0,261	-	-0,045	-	-	0,025	0,052	-	0,039	-	0,046	-	0,013	-	0,001	0,012	-	-	-	-	0,034
Covariance	I.2	-	0,033	-0,014	0,003	-	-	0,007	0,011	-	0,009	-	0,057	-	0,003	-	-	0,043	0,042	0,046	-0,122	-
	I.3	-	-	0,250	-	0,015	0,007	-	0,031	-	-	-	0,006	0,001	0,046	-	-	0,023	0,016	0,012	-0,006	-
	I.4	-	0,045	0,014	0,079	-	-	0,072	0,005	0,008	0,030	-	-	-	0,025	0,130	-	-	0,045	0,079	-0,007	-
	I.5	-	0,063	-0,079	0,310	-	-	-	0,000	0,010	0,000	-	-	-	0,027	0,008	-	-	0,045	0,079	-0,007	-
	I.6	-	0,033	-	0,004	0,044	-	-	0,048	0,009	-	0,009	-	0,015	0,049	0,021	-	-	-	-	-	-
	I.7	-	0,045	0,014	0,079	-	0,015	0,007	-	0,031	-	-	0,006	0,001	0,046	-	-	0,023	0,016	0,012	-0,006	-
	E.8	-	0,079	-	0,063	-	0,004	0,064	0,033	0,009	-	-	0,029	0,008	0,116	-	0,040	-	-	-	-	-
	E.9	-	0,025	0,003	0,004	0,062	0,017	0,003	-	0,074	0,017	-	-	-	-	-	-	-	0,054	0,038	0,004	-
	E.10	-	0,044	-	0,064	0,062	-	0,190	0,048	-	0,014	-	0,039	-	0,025	0,160	0,050	-	-	-	0,051	-
	E.11	0,052	0,007	-0,072	-	-	0,048	0,422	-	0,009	-	0,024	-	0,002	-	0,031	0,018	-	-	-	-	-0,043
	E.12	-	0,011	0,031	-	-	-	-	0,106	-	0,030	-	0,021	-	0,039	0,012	0,010	0,019	0,037	0,006	-0,018	-
	E.13	0,039	-	-0,005	0,000	0,074	0,014	0,009	-	0,148	0,012	0,010	-	-	-	-	0,016	-	-	-	0,039	-
	E.14	-	0,009	-0,008	0,010	0,017	-	-	0,030	0,012	0,046	-	-	-	0,010	-	-	0,012	0,029	-	-0,010	-
	E.15	0,046	-	-0,030	0,000	-	0,039	0,024	-	0,010	-	0,096	-	0,030	-	-	-	-	-	0,003	0,018	-
	E.16	-	0,009	-	0,006	-	-	0,085	0,035	-	0,011	-	0,032	0,001	0,018	0,017	0,038	-	-	-	-	-
	E.17	-	0,057	0,006	-	-	-	-	0,021	-	-	-	0,198	0,010	-	0,032	-	0,020	0,025	0,074	-0,056	-
	E.18	0,013	-	0,001	-	-	0,025	0,002	-	-	-	0,030	0,010	0,052	-	0,009	0,022	-	-	0,000	0,016	-
	E.19	-	0,015	-	0,008	0,023	-	-	0,030	0,015	0,045	-	-	0,006	-	-	-	0,004	0,031	-	-	-
	E.20	-	0,003	0,046	-	-	0,016	-	0,039	-	0,010	-	-	-	0,428	0,010	0,001	0,035	-	-	0,005	-
		0,064	-	-	0,116	0,053	-	0,056	-	0,048	-	0,032	0,016	0,006	-	-	-	0,014	0,039	-	-	-

E.15	0,001	-0,025	0,027	0,050	0,031	0,012	-	-	0,032	0,009	0,010	0,225	0,003	-	-	0,019	0,031		
	0,049		0,066			0,042	0,013	0,001					0,103	0,055					
E.16	0,012	-0,130	0,008	-	0,018	0,010	0,016	-	-	0,022	0,001	0,003	0,301	0,005	-	-	0,026		
	0,021		0,033	0,012			0,011	0,018	0,021					0,049	0,073				
E.17	-	0,043	0,023	-	-	-	0,019	-	0,012	-	0,020	-	0,035	-	0,005	0,198	0,020	-0,045	
	0,025		0,040	0,095	0,007	0,017	-	0,027	0,017	-	0,004	-	0,103	-			0,057		
E.18	-	0,042	0,016	0,045	0,054	-	0,037	-	0,029	-	0,025	-	-	-	0,020	0,178	0,033	-0,053	
	0,045			0,148	0,051	-	0,021	-	0,038	-	0,031	0,014	0,055	0,049					
E.19	-	0,046	0,012	0,079	0,038	-	-	0,006	-	0,003	0,074	0,000	-	0,019	-	0,033	0,326	-0,059	
	0,079			0,049	0,084	-	0,058	0,015				0,039		0,073	0,057				
E.20	0,034	-0,006	-	0,004	0,051	-	-	0,039	-	0,018	-	0,016	0,005	0,031	0,026	-	-	0,154	
	0,122		0,007		0,043	0,018	0,010		0,056						0,045	0,053	0,059		
Anti- I.1	.875^a	-0,175	-	0,113	0,157	-	0,199	-	0,290	-	0,115	-	0,003	0,043	-	-	0,168		
image		0,172		0,221	0,102		0,475	0,147	0,024	0,193			0,110	0,207	0,270				
CorrelI.2	.782^a	-0,072	0,015	-	0,027	0,092	-	0,114	-	0,341	-	0,011	-	0,256	0,263	0,212	-0,820		
ation		0,172		0,015	0,269		0,331	0,081	0,172	0,271	0,101								
I.3	-	-	.910^a	-	0,063	0,031	-	0,192	-	0,029	0,011	0,142	-	-	0,102	0,075	0,042	-0,031	
	0,175	0,072		0,285		0,220	0,028	0,073	0,192			0,106	0,472						
I.4	-	0,015	-0,285	.904^a	-	-	-	-	0,087	-	-	-	0,103	0,025	-	0,193	0,247	-0,034	
	0,221			0,015	0,263	0,090	0,049	0,002	0,003	0,116	0,060	0,317		0,163					
I.5	-	-	0,063	-	.798^a	-	-	0,405	0,168	-	-	-	-	-	-	0,271	0,142	0,024	
	0,102	0,015		0,015	0,303	0,057	0,019		0,042	0,253	0,217	0,172	0,294	0,127	0,451				
I.6	0,113	-	0,031	-	.667^a	0,170	-	0,081	-	0,288	-	0,256	0,055	0,242	-	-	-	0,296	
	0,269		0,263	0,303		0,219	0,222	0,157					0,050	0,036	0,805	0,197			
I.7	0,157	0,027	-0,220	-	0,170	.933^a	-	0,036	-	0,119	-	0,014	-	0,099	0,049	-	-	-0,168	
			0,090	0,057		0,176	0,042	0,012	0,133				0,057	0,187	0,227				
E.8	-	0,092	0,192	-	-	-	.741^a	-	0,430	-	0,146	-	0,183	0,078	0,057	0,130	0,268	0,033	-0,144
	0,475		0,049	0,019	0,219	0,176	0,221	0,846	0,405										
E.9	0,199	-	-0,028	-	0,405	0,081	0,036	-	.801^a	0,148	0,086	-	-	-	0,073	-	-	0,257	
	0,331		0,002		0,221			0,730	0,172	0,190	0,230		0,159	0,128	0,264				
E.10	-	0,114	-0,073	0,087	0,168	-	0,430	0,148	.759^a	-	-	0,074	-	-	0,122	0,314	-	-0,121	
	0,147			0,222	0,042		0,521	0,199	0,916		0,127	0,097		0,123					
E.11	0,290	-	-0,192	-	0,288	0,119	-	0,086	-	.773^a	-	0,428	-	-	-	-	0,017	0,147	
	0,081		0,003	0,042		0,846	0,521	.773^a	0,082	0,156	0,008	0,109	0,122	0,293					
E.12	-	0,341	0,029	-	-	-	0,146	-	-	.791^a	0,095	-	0,153	-	0,099	0,135	0,292	-0,322	
	0,024		0,116	0,253	0,157	0,012	0,730	0,199	0,082		0,054	0,087							
E.13	0,115	-	0,011	-	0,256	0,014	-	0,428	0,095	.772^a	-	0,083	0,175	-	-	-	0,181		
	0,172		0,060	0,217		0,405	0,172	0,916			0,042		0,042	0,327	0,003				
E.14	-	0,011	0,142	-	0,055	-	0,183	0,074	-	-	-	.921^a	0,032	0,004	0,122	-	-	0,021	
	0,193		0,317	0,172	0,133	0,190	0,156	0,054	0,042				0,050	0,105					
E.15	0,003	-	-0,106	0,103	-	0,242	0,099	0,078	-	-	0,153	0,083	0,032	.859^a	0,011	-	0,070	0,165	
	0,271		0,294		0,230	0,127	0,008						0,488	0,274					
E.16	0,043	-	-0,472	0,025	-	0,049	0,057	0,073	-	-	0,175	0,004	0,011	.907^a	0,020	-	-	0,119	
	0,101			0,127	0,050		0,097	0,109	0,087					0,213	0,232				
E.17	-	0,256	0,102	-	-	-	0,130	-	0,122	-	0,099	-	0,122	-	0,020	.831^a	0,107	-0,259	
	0,110		0,163	0,451	0,036	0,057	0,159	0,122	0,122	0,042	0,488					0,223			
E.18	-	0,263	0,075	0,193	0,271	-	0,268	0,314	-	0,135	-	-	-	0,107	.685^a	0,138	-0,320		
	0,207		0,805	0,187	0,128		0,293	0,327	0,050	0,274	0,213								
E.19	-	0,212	0,042	0,247	0,142	-	0,033	-	0,017	0,292	-	-	0,070	-	0,138	.868^a	-0,264		
	0,270		0,197	0,227	0,264	0,123		0,003	0,105	0,232	0,223								
E.20	0,168	-	-0,031	-	0,024	0,296	-	0,257	-	0,147	-	0,181	0,021	0,165	0,119	-	-	.759^a	
	0,820		0,034		0,168	0,144	0,121	0,322					0,259	0,320	0,264				

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Tabel 5. Nilai MSA setiap Variabel pada *Anti-image Matrices*

Indikator		MSA	Syarat MSA	Keterangan
Anti-image Correlation	I.1	<u>0.875</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	I.2	<u>0.782</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	I.3	<u>0.910</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	I.4	<u>0.904</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	I.5	<u>0.798</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	I.6	<u>0.667</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	I.7	<u>0.933</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.8	<u>0.741</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.9	<u>0.801</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.10	<u>0.759</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.11	<u>0.773</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.12	<u>0.791</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.13	<u>0.772</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.14	<u>0.921</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.15	<u>0.859</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.16	<u>0.907</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.17	<u>0.831</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.18	<u>0.685</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.19	<u>0.868</u>	0.500	Dapat Diprediksi
	E.20	<u>0.759</u>	0.500	Dapat Diprediksi

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil Uji MSA yang tersaji pada Tabel 5, diperoleh hasil bahwa 20 variabel yang di uji telah memenuhi kriteria, karena nilai MSA masing-masing variabel $> 0,5$ sehingga seluruh variabel dapat diproses ke tahap selanjutnya yaitu tahap menentukan jumlah faktor.

3) Menentukan Jumlah Faktor

Pada analisis ini perlu diperhatikan nilai *communalities* dan *total variance explained*. Nilai *communalities* tersaji pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Communalities

	Initial	Extraction
I.1	1,000	0,673
I.2	1,000	0,786
I.3	1,000	0,625
I.4	1,000	0,683
I.5	1,000	0,846
I.6	1,000	0,867
I.7	1,000	0,569
E.8	1,000	0,693
E.9	1,000	0,690
E.10	1,000	0,803
E.11	1,000	0,760
E.12	1,000	0,618
E.13	1,000	0,794
E.14	1,000	0,567
E.15	1,000	0,749
E.16	1,000	0,626
E.17	1,000	0,854
E.18	1,000	0,836
E.19	1,000	0,586
E.20	1,000	0,807

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Nilai *communalities* masing-masing variabel menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor, angka pada kolom *extraction*. Semakin besar *communality* sebuah variabel berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Pada Tabel 6 kontribusi variabel hasil ekstraksi menunjukkan besarnya variansi variabel yang disaring dengan variabel lainnya.

Setelah diketahui nilai *communalities*, tentukan banyaknya jumlah faktor dapat diputuskan berdasarkan pada besarnya *eigenvalue* setiap faktor yang muncul. Semakin besar *eigenvalue* setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor inti yang dipilih adalah faktor yang mempunyai *eigenvalue* ≥ 1 , sehingga dapat diartikan bahwa faktor tersebut dapat menjelaskan variabel yang terwakili dengan baik. Hasil penentuan jumlah faktor tersaji secara rinci pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Total Variance Explained

Initial Eigenvalues				Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,890	49,449	49,449	9,890	49,449	49,449
2	1,906	9,529	58,978	1,906	9,529	58,978
3	1,364	6,821	65,799	1,364	6,821	65,799
4	1,272	6,362	72,161	1,272	6,362	72,161
5	0,961	4,805	76,966			
6	0,824	4,119	81,085			
7	0,687	3,436	84,521			
8	0,610	3,049	87,570			
9	0,465	2,324	89,893			
10	0,429	2,144	92,037			

11	0,355	1,775	93,812			
12	0,306	1,529	95,341			
13	0,226	1,131	96,472			
14	0,173	0,867	97,338			
15	0,160	0,801	98,140			
16	0,122	0,611	98,751			
17	0,103	0,516	99,267			
18	0,073	0,367	99,634			
19	0,052	0,262	99,895			
20	0,021	0,105	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa dalam tahap ini terbentuk sebanyak 4 (empat) faktor yang mempengaruhi ekspatriat untuk bekerja pada hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. Keempat faktor tersebut mampu menjelaskan keragaman dari variabel yang ada dalam data sebesar 72,1%.

4) Rotasi Faktor

Setelah diketahui bahwa faktor yang terbentuk sebanyak 4 (empat) maka setelah rotasi menunjukkan distribusi 20 variabel terhadap 4 faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini digunakan rotasi *varimax*, rotasi *varimax* dipilih karena hasil pengelompokkan mudah dianalisis secara teori. Hasil rotasi *varimax* tersebut tersaji pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
I.1	0,497	0,185	0,542	0,314
I.2	0,283	0,790	0,216	0,190
I.3	0,521	0,433	0,238	0,332
I.4	0,517	0,005	0,512	0,391
I.5	0,156	0,089	0,884	0,180
I.6	0,094	0,087	0,207	0,898
I.7	0,431	0,557	0,182	0,201
E.8	0,768	0,141	0,276	0,085
E.9	0,706	0,386	0,037	0,204
E.10	0,812	0,373	0,067	0,027
E.11	0,807	0,196	0,242	0,109
E.12	0,729	0,144	0,073	0,247
E.13	0,800	0,376	0,107	0,017
E.14	0,558	0,051	0,367	0,343
E.15	0,181	0,501	0,675	0,101
E.16	0,310	0,335	0,239	0,601
E.17	0,111	0,347	0,842	0,107
E.18	0,142	0,328	0,081	0,837
E.19	0,381	0,578	0,198	0,260
E.20	0,211	0,833	0,200	0,171

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil analisis rotasi pada Tabel 8 maka dapat dijelaskan bahwa dari 20 variabel yang dirotasi, seluruh variabel memenuhi syarat karena telah melewati *factor loading* $> 0,5$. Hasil rotasi menunjukkan bahwa semua variabel memiliki kelompok faktor, variabel yang sebelumnya belum jelas berada pada faktor berapa, setelah melakukan rotasi variabel berada pada kelompok faktor yang memiliki nilai loading terbesar. Faktor dapat dikelompokkan sesuai dengan variabel pembentuknya yang tersaji pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Kelompok Faktor Hasil Rotasi

Faktor	Item	Loading Faktor	% Varian
Faktor 1	I.3	0,521	49,449
	I.4	0,517	
	E.8	0,768	
	E.9	0,706	
	E.10	0,812	
	E.11	0,807	
	E.12	0,729	
	E.13	0,800	
Faktor 2	E.14	0,558	9,529
	I.2	0,790	
	I.7	0,557	
	E.19	0,578	
Faktor 3	E.20	0,833	6,821
	I.1	0,542	
	I.5	0,884	
	E.15	0,675	
Faktor 4	E.17	0,842	6,362
	I.6	0,898	
	E.16	0,601	
	E.18	0,837	
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 6 iterations.			

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa Faktor 1 terdiri dari 9 (sembilan) variabel yang berkorelasi yaitu Tanggung Jawab (*Responsibility*) (I.3), Kemajuan (*Advancement*) (I.4), Kompensasi (*Payment and Status*) (E.8), Kompensasi (*Payment and Status*) (E.9), Kompensasi (*Payment and Status*) (E.10), Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*) (E.11), Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*) (E.12), Kondisi Kerja (*Working Conditions*) (E.13), dan Kondisi Kerja (*Working Conditions*) (E.14). Faktor 2 terdiri dari 4 (empat) variabel yang berkorelasi yaitu Pengakuan (*Recognition*) (I.2), Perkembangan (*Personal Development*) (I.7), Hubungan Interpersonal dengan Atasan (*Interpersonal Relation*) (E.19), dan Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*) (E.20). Faktor 3 terdiri dari 4 (empat) variabel yang berkorelasi yaitu Prestasi (*Achievement*) (I.1), Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*) (I.5), Kebijakan (*Company Policy and Administration*) (E.15), dan Supervisi Teknis (*Technical Supervision*) (E.17). Faktor 4 terdiri dari 3 (tiga) variabel yang berkorelasi yaitu Perkembangan (*Personal Growth*) (I.6), Kebijakan (*Company Policy and Administration*) (E.16) dan Hubungan Interpersonal Antar Teman Sejawat (*Interpersonal Relation*) (E.18).

5) Interpretasi Faktor

Pada penelitian ini seluruh variabel yaitu sebanyak 20 variabel memenuhi *factor loading* > 0,5 yang tersebar ke dalam 4 (empat) faktor. Adapun pemberian nama terhadap faktor yang terbentuk dilakukan pada tahap ini dengan mengacu pada variabel-variabel pembentuk faktor tersebut atau berdasarkan variabel dengan *factor loading* tertinggi. Hasil dari interpretasi faktor tersaji pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10. Faktor-Faktor yang Memotivasi Ekspatriat untuk Bekerja pada Hotel
Berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali

No	Faktor	Variabel/Indikator	Sub- Indikator	Eigenvalue	Factor Loading
1.	Kompensasi (<i>Payment and Status</i>)	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	(I.3) Berkeinginan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya karena rasa tanggung jawab	9,890	0,521
		Kemajuan (<i>Advancement</i>)	(I.4) Kesempatan mengembangkan karir		0,517
		Kompensasi (<i>Payment and Status</i>)	(E.8) Mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan tanggung jawab		0,768
		Kompensasi (<i>Payment and Status</i>)	(E.9) Mendapatkan kompensasi lain diluar upah atau gaji		0,706
		Kompensasi (<i>Payment and Status</i>)	(E.10) Memperoleh <i>prestige</i> (peningkatan martabat diri)		0,812
		Keamanan dan Keselamatan Kerja (<i>Job Security</i>)	(E.11) Tempat bekerja memiliki program Kesehatan		0,807
		Keamanan dan Keselamatan Kerja (<i>Job Security</i>)	(E.12) Tempat bekerja memiliki program keselamatan kerja		0,729
		Kondisi Kerja (<i>Working Conditions</i>)	(E.13) Lingkungan kerja yang sehat		0,800
		Kondisi Kerja (<i>Working Conditions</i>)	(E.14) Lingkungan kerja yang nyaman		0,558

2.	Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (<i>Interpersonal Relation</i>)	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	(I.2) Bekerja guna mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan terhadap kinerja yang sudah dilakukan	1,906	0,790
		Perkembangan (<i>Personal Growth</i>)	(I.7) Mendapatkan program pelatihan di luar tempat kerja		0,557
		Hubungan Interpersonal dengan Atasan (<i>Interpersonal Relation</i>)	(E.19) Mampu beradaptasi dengan atasan		0,578
		Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (<i>Interpersonal Relation</i>)	(E.20) Mampu beradaptasi dengan bawahan		0,833
3.	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work Itself</i>)	Prestasi (<i>Achievement</i>)	(I.1) Bekerja guna meningkatkan prestasi diri dalam perusahaan	1,364	0,542
		Pekerjaan itu sendiri (<i>Work Itself</i>)	(I.5) Menyukai tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan		0,884
		Kebijakan (<i>Company Policy</i>)	(E.15) Ketersediaan informasi yang memadai mengenai aturan perusahaan		0,675
		Supervisi Teknis (<i>Technical Supervision</i>)	(E.17) Perusahaan memiliki Supervisi Teknis yang baik		0,842

4.	Perkembangan (<i>Personal Development</i>)	Perkembangan (<i>Personal Development</i>)	(I.6) Mendapatkan program pelatihan di tempat kerja	1,272	0,898
		Kebijakan (<i>Company Policy and Administration</i>)	(E.16) Perusahaan membantu mengakomodir atau menyelesaikan masalah yang terkait dengan kepengurusan ijin kerja		0,601
		Hubungan Interpersonal Antar Teman Sejawat (<i>Interpersonal Relation</i>)	(E.18) Mampu beradaptasi dengan sesama rekan kerja		0,837

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Pada Tabel 10 diketahui bahwa 20 variabel yang mempunyai *factor loading* > 0,5 tersebar ke dalam 4 (empat) faktor.

Berdasarkan hasil analisis faktor diketahui dari dua puluh variabel yang diteliti tereduksi menjadi 4 (empat) faktor. Adapun uraian 4 (empat) faktor tersebut antara lain faktor pertama yakni, Faktor Kompetensi (*Payment and Status*). Faktor Kompetensi (*Payment and Status*) merupakan faktor yang memotivasi Ekspatriat untuk Bekerja pada Hotel Berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dengan *eigenvalue* sebesar 9,890. Faktor ini terdiri dari 9 (sembilan) variabel yaitu Tanggung Jawab (*Responsibility*), sub-indikator (I.3) Berkeinginan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya karena rasa tanggung jawab dengan *factor loading* sebesar 0,521 kemudian Kemajuan (*Advancement*), sub-indikator (I.4) Kesempatan mengembangkan karir sebesar 0.517, Kompensasi (*Payment and Status*), sub-indikator (E.8) Mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan tanggung jawab sebesar 0,768, Kompensasi (*Payment and Status*), sub- indikator (E.9) Mendapatkan kompensasi lain diluar upah atau gaji sebesar 0,706, Kompensasi (*Payment and Status*), sub-indikator (E.10)

Memperoleh *prestige* (peningkatan martabat diri) sebesar 0,812, Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*), sub-indikator (E.11) Tempat bekerja memiliki program Kesehatan sebesar 0,807, Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*), sub-indikator (E.12) Tempat bekerja memiliki program keselamatan kerja sebesar 0,729, Kondisi Kerja (*Working Condition*), sub-indikator (E.13) Lingkungan kerja yang sehat sebesar 0,800, dan Kondisi Kerja (*Working Condition*), sub-indikator (E.14) Lingkungan kerja yang nyaman sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa ada sekelompok ekspatriat yang bekerja pada hotel- hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali karena dimotivasi oleh variabel-variabel yang terdapat dalam faktor Komposisi (*Payment and Status*), terutama variabel Kompensasi (*Payment and Status*), sub-indikator E.10 yakni memperoleh *prestige* (peningkatan martabat diri) dilihat dari *factor loading* paling besar.

Faktor kedua yakni, Faktor Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*). Faktor Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*) merupakan faktor yang memotivasi Ekspatriat untuk Bekerja pada Hotel Berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dengan *eigenvalue* sebesar 1,906. Faktor ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu Pengakuan (*Recognition*), sub- indikator (I.2) Bekerja guna mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan terhadap kinerja yang sudah dilakukan dengan *factor loading* sebesar 0,790, kemudian Perkembangan (*Personal Development*), sub-indikator (I.7) Mendapatkan program pelatihan di luar tempat kerja sebesar 0,557, Hubungan Interpersonal dengan Atasan (*Interpersonal Relation*), sub-indikator (E.19) Mampu beradaptasi dengan atasan sebesar 0,578, dan Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*), sub- indikator (E.20) Mampu beradaptasi dengan bawahan sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan bahwa ada sekelompok ekspatriat yang bekerja pada hotel-hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali karena dimotivasi oleh variabel-variabel yang terdapat dalam faktor kedua, terutama variabel Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*),

sub-indikator E.20 yakni mampu beradaptasi dengan bawahan dilihat dari *factor loading* paling besar.

Faktor ketiga yakni, Faktor Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*). Faktor Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*) merupakan faktor yang memotivasi Ekspatriat untuk Bekerja pada Hotel Berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dengan *eigenvalue* sebesar 1,364. Faktor ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu Prestasi (*Achievement*), sub-indikator (I.1) Bekerja guna meningkatkan prestasi diri dalam perusahaan dengan *factor loading* sebesar 0,542, kemudian Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), sub-indikator (I.5) Menyukai tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan sebesar 0,884, Kebijakan (*Company Policy*), sub-indikator (E.15) Ketersediaan informasi yang memadai mengenai aturan perusahaan sebesar 0,675 dan Supervisi Teknis (*Technical Supervision*), sub-indikator (E.17) Perusahaan memiliki Supervisi Teknis yang baik sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa ada sekelompok ekspatriat yang bekerja pada hotel-hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badug, Bali karena dimotivasi oleh variabel- variabel yang terdapat dalam faktor Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), terutama variabel Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), sub-indikator (I.5) yakni menyukai tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan dilihat dari *factor loading* paling besar.

Faktor keempat yakni, Faktor Perkembangan (*Personal Development*). Faktor Perkembangan (*Personal Development*) merupakan faktor yang memotivasi Ekspatriat untuk Bekerja pada Hotel Berbintang di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dengan *eigenvalue* sebesar 1,272. Faktor ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu Perkembangan (*Personal Development*), sub-indikator (I.6) Mendapatkan program pelatihan di tempat kerja *factor loading* sebesar 0,898 kemudian Kebijakan (*Company Policy and Administration*), sub-indikator (E.16) Perusahaan membantu mengakomodir atau menyelesaikan masalah yang terkait dengan kepengurusan ijin kerja sebesar 0,601 dan Hubungan Interpersonal Antar Teman Sejawat (*Interpersonal Relation*), sub-

indikator (E.18) Mampu beradaptasi dengan sesama rekan kerja sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa ada sekelompok ekspatriat yang bekerja pada hotel-hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badug, Bali karena dimotivasi oleh variabel-variabel yang terdapat dalam faktor Perkembangan (*Personal Development*), terutama variabel Perkembangan (*Personal Development*), sub-indikator (I.6) yakni mendapatkan program pelatihan di tempat kerja dilihat dari *factor loading* paling besar.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis faktor diketahui dari dua puluh variabel yang diteliti tereduksi menjadi 4 (empat) faktor. Adapun uraian 4 (empat) faktor tersebut antara lain faktor pertama yakni, Faktor Kompesasi (*Payment and Status*), Faktor Hubungan Interpersonal dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*), Faktor Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), dan Faktor Perkembangan (*Personal Development*).

Adapun saran secara akademis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah perlu diadakan penelitian lanjutan yang memperhatikan faktor lokasi dan iklim yang memotivasi ekspatriat untuk bekerja. Kemudian, secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi *stakeholder* pariwisata sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan didalam pembuatan kebijakan pariwisata yang terkait dengan tenaga kerja asing. Seiring dengan peningkatan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Bali, tenaga kerja lokal khususnya masyarakat Bali diharapkan untuk bersiap menerima persaingan global seiring dengan masuknya era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan mempengaruhi peningkatan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Bali.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H.M. Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.
- Bappeda Kabupaten Badung. 2017. "Profil Pariwisata", Sumber: <http://www.bappeda.badungkab.go.id/assets/img/dokumen/PROFIL-PARIWISATA.pdf>. Diakses: 14/10/2017.
- BPS Kabupaten Badung. 2016. "Kecamatan Kuta Selatan Dalam Angka", Sumber: https://badungkab.bps.go.id/web5103/website/pdf_publicasi/Kecamatan-Kuta-Selatan-Dalam-Angka-2017-.pdf. Diakses: 10/10/2018.
- BPS Kabupaten Badung. 2019. "Kecamatan Kuta Selatan Dalam Angka", Sumber: <https://badungkab.bps.go.id/publication/2019/09/26/77ca3af3f67d1bcd7c387d77/kecamatan-kuta-selatan-dalam-angka-2019.html>. Diakses: 28/09/2019.
- BPS Provinsi Bali. 2019. "Jumlah Hotel Bintang di Bali Menurut Kabupaten/Kota dan Kelas, 2000-2019" <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2017/06/05/174/banyaknya-hotel-berbintang-di-bali-menurut-lokasi-dan-kelas-hotel-2000-2010.html>. Diakses: 21/06/2019.
- Badan Pusat Statistik. 2017. "Tingkat Penghunian Kamar pada Hotel Bintang di Indonesia, 2008 – 2020", Sumber: <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/980>. Diakses: 10/10/2017.
- Badan Pusat Statistik. 2018. "Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya di Indonesia", Sumber: <https://www.bps.go.id/publication/2019/04/11/d64817c1f0294f59556bc76b/statistik-hotel-dan-akomodasi-lainnya-di-indonesia-2018.html>. Diakses: 11/05/2019.
- Disperinaker. 2017. "Seribuan WN Asing Tercatat Kerja di Badung", Sumber: <https://www.balipost.com/news/2018/04/26/44030/Seribuan-WN-Asing-Tercatat-Kerja.html>. Diakses: 21/05/2018.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hair, et al. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. Harlow: Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing.
- Purnamasari, Fitriana. 2013. *Analisis Teori Motivasi Dua Faktor: Herzberg's Motivation Hygiene Theory*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia.
- Smirnova, Anna. 2017. "Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat Pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua-Bali", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 6, No. 2, pp. 417-444.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1967 Tentang Penanaman Modal Asing, Sumber: http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_1967_1.pdf. Diakses: 02/10/17.
- Undang Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Website Kecamatan Kuta Selatan. *Search dan Luas Wilayah*. Sumber: <http://badungkab.go.id/instansi/kutaselatan/>. Diakses: 3/10/2017

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Ir. I Gusti Ayu Oka Suryawardani, M.Mgt., Ph.D selaku Koordinator Program Studi Magister Pariwisata Universitas Udayana. Selain itu penulis juga berterimakasih atas arahan Bapak Ir. A.A. Putu Agung Suryawan Wiranatha, M.Sc., Ph.D selaku pembimbing I dan Bapak Dr. I Putu Gde Sukaatmadja, S.E., M.P. selaku pembimbing II.

Profil Penulis

Putu Yunita Wacana Sari lahir di Denpasar, 8 Juni 1993. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Sastra Inggris Fakultas Ilmu Budaya Universitas Udayana tahun 2015. Kemudian melanjutkan studinya ke Program Magister Pariwisata Universitas Udayana tahun 2016. Saat ini bekerja di salah satu hotel berbintang di Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali.

Agung Suryawan Wiranatha memperoleh gelar Master dibidang Environmental Management dari Griffith University, Australia dan gelar Doktor di bidang Regional Planning dari University of Queensland, Australia. Menjadi dosen di Universitas Udayana sejak tahun 1989. Saat ini sedang menjabat sebagai Kepala Pusat Penelitian Kebudayaan dan Kepariwisata Universitas Udayana sejak tahun 2004, sebagai Sekretaris Program Studi Doktor (S3) Pariwisata Universitas Udayana sejak tahun 2010, dan sebagai Ketua Konsorsium Riset Pariwisata sejak tahun 2013. Banyak melakukan riset kebijakan dan perencanaan pembangunan kepariwisataan di Bali maupun di Indonesia.

I Putu Gde Sukaatmadja lahir di Sumba Timur, Juli 1960. Meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 1960 di Universitas Udayana. Menempuh jenjang Magister (S2) Manajemen Pertanian pada tahun 1994, dan jenjang Doktor (S3) Manajemen Pemasaran pada tahun 2001 di Universitas Padjadjaran Bandung. Saat ini aktif mengajar sebagai dosen Magister Ilmu Manajemen, Prodi Doktor Ilmu Manajemen dan Prodi Doktor Kajian Pariwisata di Universitas Udayana Bali. Selain itu, juga aktif sebagai dosen Magister Ilmu Manajemen di Universitas Trisakti, Jakarta. Karya buku yang telah dirilis adalah Manajemen Pemasaran Pariwisata (2014). Email: sukaatmadja@yahoo.co.id.