

ABSTRAK

Perkembangan pariwisata di Indonesia terutama di Bali saat ini semakin berkembang dengan pesat. Pesatnya perkembangan pariwisata tersebut terlihat dari banyaknya tempat wisata dan banyaknya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali. Banyaknya kunjungan wisatawan tersebut tentu harus dibarengi dengan adanya pengembangan sarana prasarana wisata untuk memenuhi kebutuhan wisatawan, salah satu pengembangan sarana prasarana wisata tersebut adalah akomodasi yaitu hotel. Tingginya pertumbuhan akomodasi hotel ditandai dengan banyaknya hotel yang ada dan tentu akan menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan pada industri perhotelan. Pengusaha hotel dituntut untuk bersaing dalam menarik minat pelanggan untuk menginap di hotel mereka. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Pelayanan terbaik sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya dan akan tercipta dengan sendirinya jika karyawan memberikan kinerjanya secara optimal, bersungguh – sungguh dalam memberikan pelayanan demi kepuasan tamu atau pelanggan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diperhatikan agar dapat meningkatkan pelayanan sehingga dapat menarik minat pelanggan untuk menginap di hotel.

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang karyawan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi berprestasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kemampuan variabel insentif, motivasi berprestasi, dan kepemimpinan transformasional adalah sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan secara parsial, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif sebesar 2,7%, motivasi berprestasi sebesar 9,3%, dan kepemimpinan transformasional sebesar 59,5%. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja.

Kata kunci: Insentif, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The development of tourism in Indonesia, especially in Bali, is currently growing rapidly. The development of tourism can be seen from the number of tourist attractions and the number of tourists visiting Bali. The number of tourists must of course be accompanied by the development of tourism infrastructure to meet the needs of tourists, one of the development of tourism infrastructure is a hotel. The high growth of hotels is marked by the number of hotels that exist and of course will be a sign of intense competition in the hospitality industry. Hotel entrepreneurs to compete in attracting customers to stay at their hotels. One of the methods used is to provide the best service to customers. The best service is largely determined by the quality of the performance of the human resources in it and will be created automatically if it provides optimal performance, seriously in providing services for customer or customer satisfaction. Therefore, employee performance must be considered in order to improve service so that it can attract customers to stay at the hotel.

In this study, the research method used is descriptive and verification method with primary data as a source of data obtained from questionnaires with a total sample of 58 employees. The analytical methods in this study are validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that the variables of incentives, achievement motivation, and transformational leadership have a positive and significant effect on performance. Simultaneously the variables of ability, achievement motivation, and transformational leadership are 71.5% and the remaining 28.5% is explained by other variables not examined in this study. While partially, the results of the analysis show that the incentive variable is 2.7%, achievement motivation is 9.3%, and transformational leadership is 59.5%. Therefore, based on the results of the partial analysis, the transformation leadership variable has the greatest influence on performance.

Keywords: Incentives, Achievement Motivation, Transformational Leadership, and Employee Performance