
Anteseden Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel

Putu Andyan Andika⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Gusti Alit Suputra⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

email : andikaandyan@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2021	Direvisi: 28 Agustus 2021	Disetujui: 31 Agustus 2021
---------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

The progress of a company certainly cannot be separated from the performance of employees. The higher the employee's performance, the easier it is for the company's goals to be achieved. Employee performance is influenced by many factors, including democratic leadership, financial compensation, and motivation. The purpose of this study was to determine the effect of democratic leadership style, financial compensation, and motivation on employee performance. The research was conducted at Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. The population in this study were all employees at Aston Denpasar Hotel & Convention Center. The sample used in this study were 90 respondents. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study prove that democratic leadership, financial compensation, and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: democratic leadership; financial compensation; motivation; employee performance

ABSTRAK

Kemajuan suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan demokratis; kompensasi finansial; motivasi; kinerja karyawan

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Kinerja

karyawan dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Moeheriono (2012:120) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan capaian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang tertuang dalam pernyataan visi dan misi yang diwujudkan dalam rencana strategis. Kinerja dapat juga disebut sebagai prestasi kerja yang dapat diukur dengan satuan kuantitas maupun kualitas sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab setiap karyawan (Tahir *et al.*, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan dan mengatur setiap bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Vidianingtyas & Putri, 2014). Setiap pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dan dari gaya kepemimpinan tersebut akan memberikan manfaat bagi seorang pemimpin untuk mengelola bawahannya (Gandung & Suwanto, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai (Paramitadewi, 2017). Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji (Rostiana & Iskandar, 2020). Kompensasi atau imbalan menurut (Dzirusyidi *et al.*, 2017) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan (Kapahang *et al.*, 2015). Motivasi adalah hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Harahap & Tirtayasa, 2020). Rivai & Sagala (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal

yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Aston Denpasar Hotel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Aston Denpasar Hotel beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat No. 238, Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Tingginya minat masyarakat lokal maupun internasional untuk menginap di hotel menjadikan keberadaan hotel di tengah-tengah masyarakat semakin diperlukan. Pada Tahun 2020 terjadi penurunan kinerja perusahaan yang diakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang merupakan dampak dari pandemi Covid-19 ini disebabkan gaya kepemimpinan dalam divisi pada Aston Denpasar Hotel yang menurun, kompensasi finansial yang menurun sehingga tidak dapat memberikan kepuasan kompensasi kepada karyawan serta menurunnya motivasi yang diberikan oleh Aston Denpasar Hotel.

Setiap tahunnya terjadi penilaian prestasi kerja yang cenderung menurun terutama pada tahun 2020. Penilaian prestasi kerja dengan kategori kurang sebesar 33 persen. Penilaian prestasi kerja dengan kategori sangat baik terjadi pada tahun 2019 sebesar 36 persen. Menurut hasil observasi dan wawancara dengan HRD, penurunan kinerja karyawan akibat dari gaya kepemimpinan yang menurun, peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada Aston Denpasar Hotel terkait gaya kepemimpinan yang menurun diantaranya, menurunnya kemampuan pengambilan keputusan sesuai dengan perhitungan yang tepat oleh pimpinan sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan, menurunnya daya pendorong atau motivasi yang menyebabkan karyawan tidak mau untuk menggerakkan kemampuannya tenaga dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, menurunnya kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahan, mengarahkan bawahan yang menyebabkan karyawan bertindak semena-mena dan tidak mematuhi tata tertib yang ada di perusahaan.

Masalah berikutnya yaitu terjadi penurunan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan pada Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, diketahui terdapat ketidakpuasan kompensasi finansial yang diterima. Hal tersebut dikarenakan jumlah gaji yang diterima mengalami penurunan selama pandemi Covid-19, yang disebabkan karena berkurangnya jam kerja. permasalahan yang ada pada Aston Denpasar Hotel diantaranya, menurunnya semangat karyawan saat melakukan pekerjaan yang wajib diselesaikan dan sikap berperilaku karyawan yang buruk dalam bekerja,

kurangnya dorongan dari perusahaan membuat karyawan tidak bersemangat dan tidak memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja, kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan oleh pimpinan dan partisipasi terhadap pekerjaan sehingga tidak tercapainya visi dan misi dari perusahaan.

Setiap pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dan dari gaya kepemimpinan tersebut akan memberikan manfaat bagi seorang pemimpin untuk mengelola bawahannya (Gandung dan Suwanto, 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto (2020), Tahir *et al.*, (2019), Vidianingtyas & Putri (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi atau balas jasa adalah sesuatu yang diberikan perusahaan apabila diberikan sesuai dan adil atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang ada (Oktaria & Nugraheni, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Dzirrusydi *et al.*, (2017), Paramitadewi (2017), Oktaria & Nugraheni (2017), Wairooy (2017) dan Kresmawan, dkk. (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa, (2020), Kapahang *et al.*, (2015), Parta dan Mahayasa (2021), dan Sutanjar & Saryono (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat karena karyawan tersebut bekerja dengan adanya suatu dorongan tertentu.

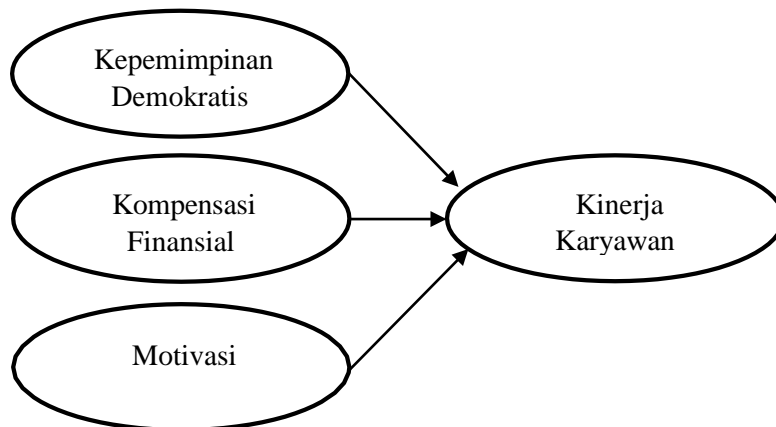
H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif, yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan tujuan penelitian maka variabel yang teridentifikasi dalam

penelitian ini antara lain variabel bebas yang terdiri atas gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Aston Denpasar Hotel & Convention Centre yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat No. 238, Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Alasan peneliti melakukan penelitian di Aston Denpasar Hotel & Convention Centre karena adanya permasalahan terkait variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aston Denpasar Hotel & Convention Centre sebanyak 90 orang, dan dengan pertimbangan jumlah populasi yang tidak besar maka seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian dengan menggunakan metode sensus. Untuk mendapatkan respon dari responden terkait variabel yang diteliti, maka kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang dimulai dari Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 hingga Sangat Setuju diberi skor 5. Setelah kuisisioner diisi dengan lengkap maka selanjutnya dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas dengan *software* SPSS dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis. Gambar kerangka konsep penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument yang ditampilkan pada Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan valid dengan koefisien korelasi setiap *item* pernyataan lebih dari 0,30. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal dengan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel bebas lebih dari 0,60. Berdasarkan hasil ini maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	Cronbach's alpha	Ket.
Kepemimpinan demokratis				0,960	
Kompensasi finansial		>0,30	Valid	0,945	Reliabel
Motivasi				0,926	
Kinerja karyawan				0,937	

Sumber: data diolah (2021)

Pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh laki - laki yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase 64,4 persen, sedangkan perempuan sebanyak 32 orang atau 35,6 persen. Berdasarkan usia, maka responden terbanyak dengan usia >20 – 25 tahun sebanyak 41 orang atau 45,6 persen, sedangkan responden paling sedikit dengan usia >50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2,2 persen. Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang atau 41,1 persen, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 25 orang dengan persentase 27,8 persen. Berdasarkan lama bekerja dapat dinyatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, responden sebagian besar memiliki lama bekerja 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 52 atau 57,8 persen dan responden paling sedikit pada lama diatas 10 tahun sebanyak 7 atau 7,8 persen. Artinya, karyawan Aston Denpasar Hotel and Convention Center memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	64,4
	Perempuan	32	35,6
	Total	90	100
Usia	>20 – 25 tahun	41	45,6
	>25 – 40 tahun	30	33,3
	>40 – 50 tahun	17	18,9
	>50 tahun	2	2,2
	Total	90	100
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	25	27,8
	Diploma	28	31,1
	S1	37	41,1
	Total	90	100
Lama bekerja	Dibawah 5 tahun	31	34,4
	5 - 10 tahun	52	57,8
	Diatas 10 tahun	7	7,8
	Total	90	100

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas pada Tabel 3 menunjukkan model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik. Data dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,943 > 0,05$ sehingga memenuhi syarat uji normalitas. Nilai *Tolerance* variabel bebas masing-masing menunjukkan nilai lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 sehingga model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Nilai Sig pada uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai lebih dari 0,05 sehingga model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Kepemimpinan demokratis		0.607	1.648	0.084
Kompensasi finansial	0,529	0.585	1.71	0.955
Motivasi		0.628	1.591	0.798

Sumber: data diolah (2021)

Koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel 4 memberikan informasi bahwa 57% ($0,570 \times 100\%$) kinerja karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi. Sisanya sebesar 43% ($100\% - 57\%$) kinerja karyawan Aston Denpasar Hotel & Convention Centre disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	0.585	0.57	4.846

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2842.707	3	947.569	40.342	.000 ^b
	Residual	2020.015	86	23.489		
	Total	4862.722	89			

Sumber: data diolah (2021)

Uji kelayakan model pada Tabel 5 menunjukkan nilai $F_{tabel} (2,71) < F_{hitung} (40,342)$ serta diperoleh nilai sig ($0.000 < \alpha (0,05)$), sehingga model regresi yang diajukan telah memenuhi syarat kelayakan model. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap keputusan

pembelian. Hasil ini juga berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini handal dalam menjelaskan kinerja variabel terikat.

Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.186	3.012		1.39	0.168
1 kepemimpinan demokratis	0.180	0.06	0.266	2.984	0.004
Kompensasi finansial	0.406	0.105	0.351	3.866	0.000
Motivasi	0.313	0.093	0.294	3.351	0.001

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada Tabel 6 maka model persamaan linier yang dipakai dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada persamaan sebagai berikut: $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 4,186 + 0,180 X_1 + 0,406 X_2 + 0,313 X_3$. Nilai konstanta sebesar 4,186 secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 4,186 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 4,186.

Hasil uji hipotesis terhadap H1 menunjukkan koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,180 (positif) yang berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} (2,984) > nilai t_{tabel} (1,987) dan nilai signifikansi (0,004) < α (0,05) yang berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H1 diterima yang berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja pada Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Sehingga peningkatan gaya kepemimpinan penting bagi Aston Denpasar Hotel.

Peningkatan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi karyawan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, serta wajib berupa menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto (2020), Tahir *et al.*, (2019), Vidianingtyas & Putri (2014) yang menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis terhadap H2 menunjukkan koefisien regresi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,406 (positif) yang berarti kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} (3,866) > nilai t_{tabel} (1,987) dan nilai sig (0,004) < α (0,05) yang berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka diterima. Hasil ini berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin sesuai jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Sehingga kompensasi finansial yang sesuai sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Kompensasi finansial diukur dengan pemberian upah atau gaji, insentif, fasilitas yang diberikan perusahaan dan tunjangan yang wajib diterima oleh karyawan. Untuk itu Aston Denpasar Hotel & Convention Centre agar selalu memperhatikan kepuasan kompensasi finansial karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dzirusydi *et al.*, (2017), Paramitadewi (2017), Oktaria & Nugraheni (2017), Kusumawardani *et al.*, (2020), Hati & Brahmana (2016), Yasa & Wibawa (2014) dan Wairooy (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis terhadap H3 menunjukkan koefisien regresi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,313 (positif) yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} (3,351) > nilai t_{tabel} (1,987) dan nilai sig (0,001) < α (0,05) yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H3 diterima. Hasil ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja pada Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan sehingga program-program pemberian motivasi yang sudah ada perlu dipertahankan, namun tetap perlu ditingkatkan melalui pemberian pelatihan atau workshop agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa, (2020), Simoes *et al.*, (2017), Kapahang *et al.*, (2015), Wijaya & Susilo (2018), Suryantika & Wibawa (2020),

Juniantara & Riana (2015), dan Sutanjar & Saryono (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja pada Aston Denpasar Hotel & Convention Centre. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila kompensasi finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan Aston Denpasar Hotel & Convention Centre juga akan meningkat dengan signifikan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan yang berarti apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Aston Denpasar Hotel & Convention Centre.

Saran yang dapat diberikan antara lain dari segi kepemimpinan demokratis diharapkan pemimpin Aston Denpasar Hotel & Convention Centre diharapkan selalu memberikan dorongan kepada bawahan, agar bawahan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Terkait kompensasi finansial pernyataan bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur memiliki nilai rata-rata tertinggi, melihat hasil penelitian tersebut Aston Denpasar Hotel & Convention Centre diharapkan meningkatkan jumlah bonus yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan waktu kerja lembur. Dari segi motivasi Aston Denpasar Hotel & Convention Centre diharapkan memberikan jaminan sosial yang layak kepada karyawan dan mampu berguna untuk hidup karyawan. Disarankan bagi penelitian selanjutnya agar meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja, kemudian memperbesar jumlah sampel. Saran berikutnya adalah menggunakan variabel mediasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Aston Denpasar Hotel & Convention Centre untuk meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lain diluar penelitian seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompetensi.

Daftar Pustaka

- Dzirusyidi, Z., Harlen, H., & Hendriani, S. (2017). "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau." *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 2(1), 90–100.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 236–245.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hati, S. W., & Brahmana, I. (2016). "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel ". *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 4(2), 115–122.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kapahang, F. F., Rorong, A. J., & Tampi, G. B. (2015). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara)." *Jurnal Administrasi Publik*, 3(31), 1–9.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 19–24.
- Moehariono, M. (2012). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi."* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PDAM tirta Moedal Kota Semarang." *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 439–448.
- Paramitadewi, K. F. (2017). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan." *E- Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik."* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta." *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 12–19.
- Simoed, S. C. R. S., Riana, G., & Subudi, M. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10), 3463–3476.
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Tahir, H., Mattalatta, M., & Hasmin, H. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan." *YUME: Journal of Management*, 2(2), 1–221.
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta." *EFEKTIF: Jurnal Bisnis Dan*

Ekonomi, 5(1), 99–110.

- Wairooy, A. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makasar.” *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 15–24.
- Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT . Ika Jaya Sahara Karya Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 180–186.
- Yasa, I. K. M. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). “Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” *E- Jurnal Manajemen*, 4(3), 750–763.