

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen Hotel ITDC Dalam Memanfaatkan Peningkatan Hunian Selama Presidensi G20 Tahun 2022 Di Bali

Komang Ayulinia Dewi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mahendradatta Bali

Email: ayuliniadewi@gmail.com

Citation: Dewi, K.A. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen Hotel ITDC Dalam Memanfaatkan Peningkatan Hunian Selama Presidensi G20 Tahun 2022 Di Bali. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(4), 653–666.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/161>

Received: 28 Juli 2022

Accepted: 7 Agustus 2022

Published: 22 Agustus 2022

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

The title of this thesis is "Factors Affecting the Performance of ITDC Hotel Management in Taking Advantage of Occupancy Improvements During the 2022 G20 Presidency in Bali". international world, so it is expected to be able to help move the Indonesian economy towards the performance of employees at hotels in the ITDC Nusa Dua Bali area. This research is quantitative research. The population taken in this study were all employees of the hotel in the area of Nusa Dua Bali, with as many as 321 employees. Methods of collecting data using a questionnaire, and document search. Data analysis was carried out by regression test multiple linear. Before performing multiple linear regression analysis, the first classical assumption test, namely the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Results research shows that ability and expertise, leadership, and management performance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at hotels in the ITCD Nusa Dua area., abilities and expertise have a positive and significant effect on management performance at hotels. significant impact on management performance at hotels in the ITCD Nusa Dua area.

Keywords: *Ability and Expertise, Leadership, Management Performance.*

Abstrak.

Judul Skripsi ini adalah "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen Hotel ITDC Dalam Memanfaatkan Peningkatan Hunian Selama Presidensi G20 Tahun 2022 Di Bali". Tujuan penelitian ini adalah untuk Pertemuan-pertemuan presidensi G20 di Indonesia adalah menjadi sarana untuk memperkenalkan pariwisata dan produk unggulan Indonesia kepada dunia internasional, sehingga diharapkan dapat turut menggerakkan ekonomi Indonesia. terhadap kinerja karyawan pada Hotel – hotel di area kawasan ITDC Nusa Dua Bali. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

Hotel kawasan nusa dua bali, sebanyak 321 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan pencarian dokumen. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, kinerja manajemen secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel yang ada di kawasan ITCD Nusa Dua.,kemampuan dan keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada Hotel.dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada Hotel yang ada di kawasan ITCD Nusa Dua.

KataKunci : Kemampuan dan Keahlian, Kepemimpinan, Kinerja Manajemen

PENDAHULUAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan *Colliers* Indonesia, rata-rata tingkat hunian hotel di Bali pada akhir tahun 2021 sudah mencapai sekitar 40 persen. Sementara di Jakarta mencapai sekiranya 70 persen. Setelah PPKM dilonggarkan, Bisnis Hotel di Bali Kian Menggeliat Sementara itu, Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) memproyeksikan dengan dilakukannya pelonggaran kebijakan karantina di Bali, tingkat hunian hotel dapat tumbuh.

Rangkaian KTT G20, The Nusa Dua juga akan menjadi tuan rumah sejumlah event. Diantaranya *Global Platform for Disaster Risk Reduction (GPDRR)* pada bulan Mei 2022 serta *Bali and Beyond Travel Fair 2022* pada bulan Juni 2022.

Ardita menjelaskan bahwa sebagai sebuah destinasi wisata berkonsep *Meeting, Incentive, Convention and Exhibition (MICE) and world class tourism complex*, Kawasan The Nusa Dua memiliki kelengkapan akomodasi lebih dari 5.000 kamar hotel serta fasilitas MICE yang mampu menampung lebih dari 20.000 delegasi. Saat ini juga tengah disiapkan penambahan akomodasi berupa 2 hotel bintang 5 dan 1 luxury villas dengan total 892 kamar.

Penambahan akomodasi tersebut diharapkan dapat ikut mendorong peningkatan occupancy rate di The Nusa Dua memasuki tahun 2022, karena berarti semakin banyak pilihan akomodasi dan venue untuk penyelenggaraan MICE events.

Okupansi hotel di kawasan ITDC Nusa Dua pada Desember 2021 yang sebelumnya 23,6 persen, meningkat menjadi 46 persen setelah dilaksanakan pertemuan FCBF yang pertama itu," katanya pada acara yang dipandu oleh ekonomi ahli KPwBI Bali Donny Heatubun tersebut. Tak hanya itu, kata Rizki, sejumlah kementerian dan lembaga yang telah silih berganti melakukan pertemuan-pertemuan di Bali dan juga melaksanakan program "Bekerja dari Bali". Ia pun kembali mengingatkan agar pelayanan yang diberikan tentunya harus prima dan melaksanakan protokol kesehatan dengan ketat. Seperti halnya para delegasi yang hadir pada acara Desember 2021 itu yang telah memberikan kesan luar biasa terhadap apa yang sudah disiapkan Bali.

Indonesia akan memimpin Presidensi G20 pada 2022. Presiden RI Joko Widodo (Jokowi) menekankan bahwa momentum ini harus dimanfaatkan untuk memberikan pelayanan dan menampilkan yang terbaik dari Indonesia selaku tuan rumah ajang internasional tersebut. Hal ini disampaikan Presiden Jokowi usai meninjau sejumlah lokasi yang akan digunakan dalam

Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) G20 pada 2022, di Nusa Dua. Kita juga harus dapat memanfaatkan pelaksanaan KTT G20 ini sebagai *showcase* mengenai kemampuan negara kita, Indonesia, dalam mengendalikan pandemi Covid-19, baik dari sisi kesehatan maupun dari sisi ekonomi," ujarnya.

Kepala Negara menambahkan, dalam Presidensi G20 untuk pertama kalinya ini Indonesia juga akan menampilkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Tak hanya itu, Indonesia juga akan menampilkan kekayaan budaya bangsa. "Kita juga ingin menampilkan kemajuan-kemajuan Indonesia yang telah kita capai dan juga *showcase* untuk kekayaan budaya bangsa yang majemuk, yang sangat beragam, dan sekaligus kita juga ingin menunjukkan *leadership* Indonesia dalam Presidensi G20 nantinya," tukas Jokowi. Bagi Presiden, penunjukan Bali sebagai tuan rumah KTT G20 ini tepat. Nusa Dua yang direncanakan menjadi tempat pelaksanaan KTT G20 memiliki reputasi dan pengalaman dalam penyelenggaraan gelaran bertaraf internasional.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif / statistik. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel. Dan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi.

Sumber Data Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya yang dipilih dari responden melalui kuisioner penelitian dengan sumber. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya jurnal publikasi, majalah dan lain sebagainya. Teknik Pengumpulan Data Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka dan hanya merupakan keterangan dan informasi serta ada juga yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar kinerja manajemen. Seperti gambar struktur organisasi di Kawasan Wisata ITDC Nusa Dua Bali Provinsi Bali yaitu Hotel – hotel di area kawasan ITDC Nusa Dua Bali.

Populasi Menurut (Sugiyono,2017) populasi adalah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut operasional manager ITCD holding I Dewa Gede Agung Pemayun STMT Bahwa data populasi seluruh manajemen dan karyawan hotel yang bekerja pada area kawasan ITDC Nusa Dua Bali. Dimana total jumlah yang terdaftar sebanyak 321 orang yang terdiri dari alokasi pegawai organik (manajemen) sebanyak 56 orang dan alokasi pekerja non organik (*Outsorce*, *Petugas Common Area*, *Keamanan*, dst) berjumlah 265 orang jadi total keseluruhan manajemen dan karyawan berjumlah 321 orang.

Sampel Menurut (Sugiyono,2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 321 karyawan pada Hotel Kawasan Wisata ITDC Nusa Dua Bali Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: *Probability sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan *probability sampling*, maka pengambilan

sampel secara acak atau random dari populasi yang ada. *Non probability sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengamatan/Observasi (*Observation*) Menurut Agung (2010) mengatakan Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti dan melakukan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti baik dalam situasi bantuan yang secara khusus dalam laboratorium maupun dalam situasi alamiah atau sebenarnya. Observasi dibagi kedalam tiga bagian yaitu: Observasi langsung Observasi jenis ini merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian secara langsung tanpa perantara. Observasi tidak langsung Observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian melalui perantara, misalnya dengan alat atau media tertentu.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada objek yang diteliti dengan maksud objek yang diteliti bisa memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan bertatap muka yang dilakukan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Kemampuan dan Keahlian (X_1)

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula serta mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya. Adapun indikator kemampuan dan keahlian, yaitu:

1. **Pengetahuan (*knowledge*)**. Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan.
2. **Pelatihan (*training*)**. Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.
3. **Pengalaman (*experience*)**. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya.
4. **Keterampilan (*skill*)**. Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. **Kesanggupan kerja**. Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasibuan (2003) mengungkapkan bahwa keahlian mencakup tiga indikator, yaitu :

1. **Keahlian teknik (*technical skill*)**. Meliputi kemampuan untuk menerapkan pengetahuan atau keahlian khusus.
2. **Keahlian kemanusiaan (*human skill*)**. Kemampuan untuk bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain.
3. **Keahlian konsep (*conceptual skill*)**. Kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi-situasi yang rumit.

Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan adalah sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengaruh rutin organisasi, dengan perkataan lain kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakan karena kewajiban atau takut akan konsekuensi dari ketidak patuhan.

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan mengambil keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan.
2. **Kemampuan memotivasi.** Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya.
3. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan.
5. **Tanggung jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib.

Kinerja Manajemen (Y)

Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Robbins (2006) indikator kinerja adalah sebagai berikut: Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2006), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

1. **Mutu.** Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.
2. **Kuantitas.** Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
3. **Ketepatan Waktu.** Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.
4. **Efektivitas Penggunaan Sumber Daya.** Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. **Mandiri.** Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.
6. **Berkomitmen.** Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero), yang biasa disebut sebagai Indonesia *Tourism Development Corporation* (ITDC), adalah badan usaha milik negara yang terspesialisasi dalam pengembangan dan pengelolaan kompleks pariwisata terintegrasi.

Selama lebih dari 45 tahun, ITDC telah mengelola The Nusa Dua, sebuah kompleks pariwisata mendunia di Bali selatan, yang selama bertahun-tahun tetap menjadi destinasi wisata yang paling diminati oleh banyak merek perhotelan kelas atas. Pengembangan Nusa Dua dimulai pada tahun 1974 ketika ITDC mengambil alih apa yang merupakan daerah pantai yang tidak produktif dengan upaya menciptakan kawasan wisata yang mewah, yang akan terus menarik demografi kelas atas para pelancong internasional serta konvensi dan pameran skala besar, seperti Pertemuan Tahunan IMF-Bank Dunia 2018, diadakan di Bali Nusa Dua *Convention Center* (BNDCC) yang bergengsi.

Pengembangan The Nusa Dua, adalah proyek pariwisata pertama Bank Dunia untuk Indonesia, berperan sebagai katalis untuk pariwisata Bali, sambil menyediakan bagi warga Bali dan Indonesia sebuah tolok ukur untuk destinasi pariwisata masa depan. Destinasi baru tersebut sekarang berjalan dengan baik berkat ITDC.

Berdasarkan hasil Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Apabila nilai ritung $>$ rtabel , makabuti rpernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Kemudian apabila nilai hitung $<$ rtabel maka butir pernyataan dalam kuesioner untuk variable tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Harapan	R Tabel	Ket
1	X1.1	0.619	0,240	valid
2	X1.2	0.698	0,240	valid
3	X1.3	0.815	0,240	valid
4	X1.4	0.619	0,240	valid
5	X1.5	0.630	0,240	valid
6	X1.6	0.609	0,240	valid
7	X1.7	0.555	0,240	valid
8	X1.8	0.521	0,240	valid
9	X2.1	0.839	0,240	valid
10	X2.2	0.834	0,240	valid
11	X2.3	0.822	0,240	valid
12	X2.4	0.895	0,240	valid
13	X2.5	0.917	0,240	valid
14	Y.1	0.576	0,240	valid
15	Y.2	0.718	0,240	valid
16	Y.3	0.854	0,240	valid
17	Y.4	0.805	0,240	valid
18	Y.5	0.884	0,240	valid
19	Y.6	0.840	0,240	valid

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil Pada hasil uji validitas menggunakan 76 kuisisioner dengan menggunakan bantuan software SPSS for windows. Dapat diketahui bahwa lebih besar rhitung $>$ rtabel ,maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuisisioner telah valid.

Suatu kuisisioner dikatakan reliable apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik statistik yang digunakan dalam uji reliabilities ini adalah

dengan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliable menurut Sugiyono jika nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,6 atau 60%.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	X1	X2	Y	Standar Reliabilitas	Ket
1	0,789	0,913	0,874	0,600	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil dari perhitungan uji reliabilitas tersebut dinyatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha > 0.6. Hal ini membuktikan bahwa atribut-atribut pertanyaan yang digunakan di dalam kuisisioner reliable artinya bahwa atribut-atribut pada kuisisioner yang sudah disebar dapat menunjukkan stabilitas dari hasil pengamatan bila diukur menggunakan atribut-atribut tersebut. Jadi berapa kali pun atribut-atribut pertanyaan dalam kuisisioner tersebut ditanyakan kepada responden yang berlainan, hasilnya tidak akan jauh dari rata-rata jawaban responden untuk atribut-atribut tersebut.

Kemampuan Dan Keahlian

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test Pada langkah ini untuk melakukan analisis factor persyaratannya yang harus dipenuhi adalah angka Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) harus > 0,5 dan nilai signifikansi Bartlett's Test of Sphericity < 0,05. Berikut ini adalah hasil KMO dan Bartlett's Test of Sphericity.

Tabel 3. KMO dan Bartlett's Test Kinerja KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.762
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	160.020
Df	28
Sig.	.000

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas angka KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA) adalah sebesar 0,762. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,762 berada di atas nilai 0,50 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga analisis factor dan data di atas dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Anti-image Kinerja Anti-image Matrices

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
Anti-image Covariance	X1.1	.705	-.066	-.120	-.179	.085	.001	-.067	-.068
	X1.2	-.066	.555	-.170	-.034	-.043	-.098	-.145	.109
	X1.3	-.120	-.170	.418	-.066	-.202	-.092	-.082	.014
	X1.4	-.179	-.034	-.066	.710	-.115	-.045	.105	-.097
	X1.5	.085	-.043	-.202	-.115	.596	-.029	.133	-.179
	X1.6	.001	-.098	-.092	-.045	-.029	.758	-.102	.012
	X1.7	-.067	-.145	-.082	.105	.133	-.102	.642	-.266
	X1.8	-.068	.109	.014	-.097	-.179	.012	-.266	.719
Anti-image Correlation	X1.1	.820 ^a	-.106	-.221	-.253	.131	.001	-.100	-.095
	X1.2	-.106	.803 ^a	-.354	-.054	-.074	-.151	-.242	.172
	X1.3	-.221	-.354	.780 ^a	-.121	-.405	-.163	-.158	.025
	X1.4	-.253	-.054	-.121	.811 ^a	-.176	-.062	.156	-.136
	X1.5	.131	-.074	-.405	-.176	.698 ^a	-.044	.214	-.274
	X1.6	.001	-.151	-.163	-.062	-.044	.895 ^a	-.147	.016
	X1.7	-.100	-.242	-.158	.156	.214	-.147	.656 ^a	-.392
	X1.8	-.095	.172	.025	-.136	-.274	.016	-.392	.719

X1.8	-.095	.172	.025	-.136	-.274	.016	-.392	.626 ^a
------	-------	------	------	-------	-------	------	-------	-------------------

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : data primer diolah, 2022

Selain pengecekan terhadap KMO and Bartlett test, dilakukan juga pengecekan Anti-Image Matrices untuk mengetahui apakah variabel – variable secara parsial layak untuk dianalisis dan tidak dikeluarkan dalam pengujian. Berdasarkan dari table Anti-image diatas pada Anti-image correlation bahwa nilai MSA ditandai pada angka yang adahuruf “a”.Di dalam table tersebut pada Anti-image correlation dapat dilihat bahwa nilai MSA > 0,5. Itu artinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Communalities
Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.394
X1.2	1.000	.542
X1.3	1.000	.711
X1.4	1.000	.610
X1.5	1.000	.643
X1.6	1.000	.390
X1.7	1.000	.803
X1.8	1.000	.264

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan 5 variabel diuji memenuhi persyaratan komunalitas yaitu lebihbesardari 0,5 (komunalitas> 0,5). Ada 3 variabel dengan nilai Extraction pada tabel Communalities < 0,5, maka variable tersebut tidak memenuhi syarat komunalitas dan harus dikeluarkan dari pengujian serta anda harus mengulangi langkah analis factor tanpa mengikut sertakan variabel yang tidak memenuhi syarat komunalitas.

Tabel 6. Communalities Kinerja
Communalities

	Initial	Extraction
X1.2	1.000	.678
X1.3	1.000	.766
X1.4	1.000	.606
X1.5	1.000	.677
X1.7	1.000	.800

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : data primer diolah, 2022

Kesimpulannya Dari keseluruhan nilai dalam table communalities, diperoleh bahwa variable nilai communalities yang besar (> 0.5), maka dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari communalities maka semakin baik analisis faktor. Dengan demikian, bahwa sanya semua variable dapat menjelaskan factor.

Tabel 7. Variance Explained
Total Variance Explained

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	2.477	49.533	49.533	2.477	49.533	49.533	1.881	37.613	37.613
2	1.050	21.006	70.539	1.050	21.006	70.539	1.646	32.927	70.539

3	.629	12.582	83.121					
4	.523	10.452	93.573					
5	.321	6.427	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Sumber : data primer diolah, 2022

Proses perotasian pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor –faktor dengan faktor loading yang cukup jelas untuk di interpretasi. Rotated Component Matrix adalah matriks korelasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dibandingkan Component Matrix.

**Tabel 8. Component Matrix
 Rotated Component Matrix^a**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.650
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	341.431
	Df	10
	Sig.	.000
	Component	
	1	2
X1.2	.412	.713
X1.3	.658	.578
X1.4	.778	.029
X1.5	.815	.114
X1.7	-.097	.889

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber : data primer diolah, 2022

Setelah dilakukan rotasi faktor dengan metode varimax, diperoleh table seperti yang tertera di atas yaitu Rotated Component Matrix. Terdapat perbedaan nilai korelasi variable dengan setiap faktor sebelum dan sesudah dilakukan rotasi varimax. Terlihat bahwa loading faktor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap factor sudah dapat diinterpretasikan dengan jelas. Maka dapat disimpulkan anggota masing –masing faktor :

- Faktor 1 :X1.3, X1.4 dan X1.5
- Faktor 2 :X1.2, X1.7

Kepemimpinan

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA) and Bartlett's Test
 Pada factor ini Untuk melakukan analisis factor persyaratannya yang harus dipenuhi adalah angka *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy (MSA)* harus >0,5 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* <0,05. Berikut ini adalah hasil KMO dan *Bartlett's Test of Sphericity*.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas angka KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA) adalah sebesar 0,650. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,650 berada di atas nilai 0,50 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga 661 factor dan data di atas dapat di analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, untuk melihat korelasi antar variable dapat diperhatikan tabel Anti-Image Matrices dengan memperhatikan nilai MSA (Measure of Sampling Adequacy). Nilai MSA berkisaran antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut :

- MSA = 1, variable dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- MSA > 0,5, variable masih bias diprediksi dan bias di analisis lebih lanjut.
- MSA < 0,5, variable tidak bias diprediksi dan tidak bias di analisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variable lainnya.

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan spss :

Tabel 9. Anti-image Kinerja Anti-image Matrices
Anti-image Matrices

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
Anti-image Covariance	X2.1	.206	-.146	.127	-.100	-.002
	X2.2	-.146	.236	-.167	.085	-.037
	X2.3	.127	-.167	.232	-.079	-.026
	X2.4	-.100	.085	-.079	.126	-.091
	X2.5	-.002	-.037	-.026	-.091	.172
Anti-image Correlation	X2.1	.603 ^a	-.664	.582	-.621	-.013
	X2.2	-.664	.577 ^a	-.712	.494	-.182
	X2.3	.582	-.712	.610 ^a	-.460	-.131
	X2.4	-.621	.494	-.460	.636 ^a	-.616
	X2.5	-.013	-.182	-.131	-.616	.838 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)
Sumber : data primer diolah, 2022

Selain pengecekan terhadap KMO and Bartlett test, dilakukan juga pengecekan Anti-Image Matrices untuk mengetahui apakah variabel – variabel secara parsial layak untuk di analisis dan tidak dikeluarkan dalam pengujian. Berdasarkan dari table Anti-image diatas pada Anti-image correlation bahwa nilai MSA ditandai pada angka yang ada huruf “a”. Di dalam table tersebut pada Anti-image correlation dapat dilihat bahwa nilai MSA > 0,5. Itu artinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Penjelasan Variabel Oleh Faktora

Maksud dari penjelasan variabel oleh 662 faktor adalah seberapa besar 662 faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel. Untuk itu harus dilihat tabel Communalities sebagai berikut:

Tabel 10. Communalities
Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.702
X2.2	1.000	.674
X2.3	1.000	.672
X2.4	1.000	.819
X2.5	1.000	.855

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Sumber : data primer diolah, 2022

Kesimpulannya Dari keseluruhan nilai dalam table communalities, diperoleh bahwa variable nilai communalities yang besar (> 0.5), maka dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan 663 faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari communalities maka semakin baik analisis 663 faktor. Dengan demikian, bahwa sanya semua variable dapat menjelaskan faktor.

Tabel 11. Tabel Component Matrix
Component Matrix^a

	Component
	1
X2.1	.838
X2.2	.821
X2.3	.820
X2.4	.905
X2.5	.925

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber : data primer diolah, 2022

Terlihat bahwa loading 663 factor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap 663 factor sudah dapat di interpretasikan dengan jelas. Maka dapat disimpulkan: Faktor 3 :X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, dan X2.5

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan keahlian, kepemimpinan dan sebagainya dari seluruh permasalahan terhadap kinerja manajemen. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS menunjukkan hasil penelitian pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Regresi Analisis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.154	3.313		-.348	.729
	X1	.207	.073	.211	2.820	.006
	X2	.908	.089	.766	10.261	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2022

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependennya. Taraf nyata atau *level of significant* (α) yang digunakan adalah 5 persen (0,05). Apabila tingkat signifikansi t lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Sebaliknya H_a diterima atau H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel independen pada variabel dependen yang diteliti jika tingkat signifikansi t lebih kecil dari atau sama dengan $\alpha = 0,05$. Hasil Uji t disajikan pada Tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.348	.729
	X1	2.820	.006

X2	10.261	.000
----	--------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

Bagaimana pengaruh Kemampuan dan Keahlian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen.

1. Rumusan hipotesis $H_1: \beta_1 < 0,05$ Kemampuan dan Keahlian (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan kinerja manajemen (Y).. $H_0: \beta_1 > 0,05$ Kemampuan dan Keahlian (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan kinerja manajemen (Y)...
2. Taraf nyata = 5%.
3. Menetapkan criteria keputusan. H_1 : diterima jika tingkat signifikansi $t \leq \alpha = 0,05$ H_1 : ditolak jika tingkat signifikansi $t > \alpha = 0,05$
4. Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis kemampuan dan keahlian memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,207 dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti kemampuan dan keahlian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
 - a. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen
 - 1) Rumusan hipotesis
 $H_2: \beta_1 < 0,05$ kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan kinerja manajemen (Y).
 $H_0: \beta_1 > 0,05$ kepemimpinan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan kinerja manajemen (Y)..
 - 2) Taraf nyata = 5%.
 - 3) Menetapkankriteria keputusan.
 H_2 : diterimajikatingkatsignifikansi $t \leq \alpha = 0,05$
 H_2 : ditolakjikatingkatsignifikansi $t > \alpha = 0,05$
 - 4) Kesimpulan
 Berdasarkan hasil analisis Kepemimpinan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,908 dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,046 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara simultan. Hasil analisis Uji F ini dapat dilihat pada Tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 14.. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	283.646	2	141.823	54.168	.000 ^b
Residual	191.130	73	2.618		
Total	474.776	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2022

SIMPULAN DAN SARAN

Kemampuan dan Keahlian, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan kinerja manajemen dengan nilai nilai signifikansi. $0,000 < 0,05$

kemampuan dan keahlian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Dengan nilai kemampuan dan keahlian memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,207 dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$)

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen. Kepemimpinan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,908 dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,046 ($0,000 < 0,05$).

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula serta mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengaruh rutin organisasi, dengan perkataan lain kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakan karena kewajiban atau takut akan konsekuensi dari ketidak patuhan.

kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Bagi peneliti lain di masa yang akan datang yang ingin melakukan penelitian sejenis, baik di Area Kawasan ITDC Nusa Dua Bali maupun pada objek lain, maka disarankan untuk menambah variabel lain yang seperti motivasi kerja. Sebelumnya disesuaikan dengan objek penelitian, selain itu dapat dilakukan penambahan indikator – indikator dari variabel yang digunakan dalam mengukur tingkat Kemampuan dan Keahlian, Kepemimpinan, terhadap kinerja Manajemen sehingga dapat memberikan gambaran dan penjelasan lebih luas mengenai kinerja Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Index Kelompok Gramedia.
- Handoko, T. H. (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2000). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Sugiyono. (2003). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Mandiri belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, A. A. P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Irianto, J., 2001. Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya. Insan Cendekia.
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147.
- Winardi, (2000), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Parlinda , Vera.2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal.79-92. STIE YKPN.Yogyakarta

- Rismiati, Catur. dan Bondan Sutrisno., 2001. *Pemasaran Barang dan Jasa*. Penerbit Kanisius, Jakarta.
- Santoso, Singgih., 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandi., 2001, *Riset Pemasaran*, Edisi Pertama, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Keempat, Bandung, Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Andi Offset.
- Syibli, Muhammad, dkk, 2010, *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT. Telkom dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling)*, Tesis ITS, Surabaya, Penelitian tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Lina, D (2014) *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77-97
- Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147
- <https://www.itdc.co.id/>
- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi0xqby2dD4AhVEIrcAHYGuCsWQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.itdc.co.id%2F&usq=AOvVaw0hrv--6uB4MkIPtEge5IBC>