

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



NAMA : ZULMIE HANAFIA BASRI O.S
NIM : 21 2013 407.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulmie Hanafia Basri O.S

Nim : 212013407.M

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila terbukti dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017



Zulmie Hanafia basri O.S

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel MAXONE Palembang
Nama	: Zulmic Hanafia Basri O.S
Nim	: 21 2013 407.M
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2017**

Pembimbing,

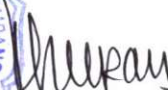


Zaleha Trihandayani S.E., M.Si
NIDN : 0222045802

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Berhentilah berkeinginan menjadi orang yang hebat,

tetapi berkeinginanlah menjadi orang yang bermanfaat.

Ketika diri kita merasa tahu segalanya,

sesungguhnya diri kita tidak tahu apa-apa.

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

- *Ibu Ku tercinta (Sarah)*
- *Bapak Ku tercinta (Fauzi)*
- *Adik Ku tersayang (Tyas)*
- *Pembimbingku (Ibu Zaleha Trihandayani
S.E.,M.Si)*
- *Teman-teman Seperjuangan*
- *Alamamater Ku*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang guna memenuhi syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua ibu, bapak yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayah Mu yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ku ini, sayangi dan lindungilah mereka selalu dan juga adik yang penulis sayangi. Aamiin.

Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Dzajuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.Si selaku ketua Program dan Sekretaris Studi Manajemen FE UMP.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si dan Bapak Muhamad fahmi S.E.,M.Si selaku Koordinator dan Sekretaris kelas reguler B dan C FE UMP.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi saya
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Teman-teman seperjuangan (Kakak-kakak saya : Novita Utari, Julian Ashariandi, Ariman Agustina Rahayu, Renndy Meidiansyah, Muhamad Aprizal, Muhamad Ridho Anugerah, Dede Pranaya. Adik-adik saya : Fanny Eka Mentari, Riza Ibnu Sirait, Puput Panghurian)

Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua. Aamiin Ya rabbal ‘Alamin.

Palembang, Februari 2017

Zulmie Hanafia Basri O.S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAM PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Masalah.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Gaya Kepemimpinan.....	14
3. Motivasi Kerja.....	19
C. Hipotesis.....	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Peneltian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Metode Pengambilan Data	28
F. Data yang Diperlukan	29
G. Metode Analisis dan Teknik Analisis	30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
a. Sejarah Perusahaan.....	36
b. Visi dan Misi.....	37
2. Gambaran Umum Responden	38
B. Pembahasan dan Penelitian	41
1. Gambaran Umum Jawaban Responden	41
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
3. Uji F (Simultan)	63
4. Uji t (Parsial).....	64
5. Koefisien Determinasi.....	66
6. Perbandingan Penelitian Terdahulu	67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Tingkat Hunian Hotel MAXONE Palembang	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	39
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel IV. 4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel IV. 5 Uji F (Simultan).....	63
Tabel IV. 6 Uji t (Parsial).....	64
Tabel IV. 7 Koefisien Determinasi.....	66
Tabel IV. 8 Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang
- Lampiran 2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, Uji Determinasi
- Lampiran 6 Nilai Dalam Distribusi F
- Lampiran 7 Nilai Dalam Distribusi t
- Lampiran 8 Biodata Penulis
- Lampiran 9 Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek
- Lampiran 10 Sertifikat Toefl
- Lampiran 11 Surat Keterangan Koreksi Abstrak Dari Lembaga Bahasa UMP
- Lampiran 12 Sertifikat KKN
- Lampiran 13 Surat Riset
- Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

ABSTRAK

Zulmie Hanafia Basri O.S/ 212013407.M/ 2017/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel MAXONE Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari peneltian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapat $Y=1,709+0,318X_1+0,265X_2+e$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (4,563) > F_{tabel} (4,11)$, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk uji t dengan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung}(2,383) > t_{tabel}(2,024)$, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,087) > t_{tabel} (2,024)$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.198 memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja kurang mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 19,8%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Zulmie Hanafia Basri O.S/ 212013407.M/ 2017/ The Influence of Leadership Style and Work Motivation toward Employee's Performance at MAXONE Hotel Palembang

This research is formulated whether or not there was significant influence of leadership style and work motivation toward employee's performance at MAXONE Hotel Palembang. This research is aimed at figuring out the significant influence of leadership style and work motivation toward employee's performance at MAXONE Hotel Palembang. There were 40 respondents as samples used. This research was a qualitative-quantitative analysis, F test (simultaneously), test (partially), and determination test.

The result of the testing that had been done from this study showed that the multiple linear regression calculation with equation $Y = 1,709 + 0,318 X_1 + 0,265X_2 + e$. For the F test obtained $F_{count} (4,563) > F_{tabel} (4,11)$, which means that there was significant influence of leadership style and work motivation toward employee's performance. For the t test on leadership style (X_1), it was obtained $t_{count}(2,383) > t_{table} (2,024)$, which means that leadership style partially influenced employee's performance. The t test on work motivation (X_2) obtained $t_{count}(2,087) > t_{table} (2,024)$, which means that work motivation style partially influenced employee's performance. The coefficient of determination (R^2) of 0,198, which means that leadership style and work motivation are less able to explain the influence of employee's performance of 19,8%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan yang baik harus bisa diberikan setiap bisnis yang bergerak dibidang jasa sekarang ini, seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan dalam bisnis ini. Persaingan ini ditandai dengan mayoritas konsumen cenderung memilih jasa yang memberikan pelayanan terbaik. Hotel sebagai salah satu bisnis penyedia jasa akomodasi penginapan selain harus memiliki fasilitas yang memadai dan harga yang sesuai harus juga memiliki kualitas pelayanan yang baik sesuai dengan keinginan tamu. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka dipandang perlu meningkatkan kinerja SDM dalam melaksanakan pelayanan kepada tamu, mengingat bahwa kinerja Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis sebagai pendorong dari kualitas pelayanan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2013:7).

Peningkatan kinerja SDM perhotelan dapat dilakukan dengan “meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kesejahteraan SDM. Peningkatan kualitas SDM perhotelan diarahkan untuk mewujudkan SDM perhotelan yang profesional, berkompeten, dan sejahtera”. Hal tersebut mengindikasikan sangat pentingnya profesionalitas SDM dalam rangka

meningkatkan tugas pelayanan terhadap tamu. Aspek atau bidang yang hendak dibangun dalam bisnis perhotelan adalah kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada tamu, disamping meningkatkan fasilitas-fasilitas pendukung dan harga yang sesuai dengan kebutuhan tamu serta aspek-aspek lainnya.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2014:170).

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan merupakan hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Mengatur staf Hotel adalah hal yang paling sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran. Staf merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh Hotel. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif staf Hotel, meskipun ada alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan ada manfaatnya bagi Hotel, jika peran aktif staf Hotel tidak diikuti sertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan staf Hotel dengan pemimpin, Seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif, berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:323).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan pemimpin kepada staf nya sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Kinerja Pelayanan yang baik dari staf Hotel dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula, pemimpin yang baik selayaknya dapat memberikan pengarahan yang baik, tegas dalam menegakan aturan, dan memiliki kepercayaan diri serta inisiatif yang tinggi. Motivasi yang baik adalah yang sesuai dengan harapan karyawan, misalnya : penghargaan dan pengakuan akan prestasi yang di raih serta lingkungan kerja yang nyaman dan jaminan pekerjaan yang baik. Pelayanan merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya Hotel untuk mencapai tujuannya.

Hotel MAXONE Palembang adalah salah satu Hotel berbintang 2 plus yang beroperasi di Kota Palembang. Memiliki 110 kamar, 2 ruang meeting dan 1 gedung pertemuan dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari beberapa departemen yaitu : *room division department* berjumlah 15 orang , *food and beverage department* berjumlah 13 orang, *engineering department* berjumlah 6 orang, *accounting and general department* berjumlah 4 orang, dan *sales marketing department* berjumlah 2 orang. Kinerja karyawan Hotel MAXONE sekarang ini mengalami penurunan. Kondisi ini karena rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja serta tingginya biaya dan waktu dalam operasional kerja karyawan. Hal ini salah satunya dapat dilihat dengan menurunnya tingkat hunian hotel dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel I.1
Tingkat Hunian Hotel MAXONE Palembang

Tahun	Jumlah Kamar Tersedia (unit)	Jumlah Kamar Terjual (unit)	Okupansi
2013	39.600	33.356	83.23%
2014	39.600	31.457	79,43 %
2015	39.600	30.980	78,23 %

Sumber : Hotel MAXONE, 201

Berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan, penulis mendapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan tersebut terkesan otoriter, karena wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah dari arah pimpinan kepada bawahan dan tidak ada kesempatan karyawan untuk memberikan saran dan pendapat. Hal ini juga ditambah dengan hampir tidak ada pengawasan terhadap tingkah laku karyawan, serta kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok.

akibatnya kondisi perusahaan menjadi tidak sesuai dengan harapan karyawan, seperti kurangnya kekompakan antar sesama karyawan, ada karyawan yang tidak peduli ketika melanggar aturan, berlarutnya masalah yang terjadi karena kurangnya kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya inisiatif sehingga terkesan tidak ada kemajuan.

Motivasi yang diterapkan juga belum maksimal seperti tidak adanya penghargaan dan pengakuan bagi karyawan berprestasi, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum tertata rapi serta belum adanya jaminan pekerjaan yang baik. Berdasarkan masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel MAXONE Palembang dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian:

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Hotel

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Hotel tersebut bersifat membangun bagi kemajuan Hotel tersebut.

3. Bagi Almamater

Kegunaan penelitian bagi almamater adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja almamater yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Randy Mars Tornado (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tree Hotel Semarang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tree Hotel Semarang. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Tree Hotel Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah metode survey dengan 37 responden. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi smartPLS 2.03. Dalam penelitian dan analisis yang dilakukan oleh penulis, diperoleh model persamaan struktural variabel gaya kepemimpinan 2,421 dan untuk variabel motivasi kerja 0,115 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johanes Tampi (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. BNI, Tbk Manado). Rumusan masalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan serta variabel yang paling dominan diantara keduanya. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik analisis data adalah statistik kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda menggunakan program SPSS 18.0. Hasil penelitian dan analisis diperoleh model persamaan struktural variabel gaya kepemimpinan 0.270 dan untuk variabel motivasi kerja 0,542 artinya penelitian adalah bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. BNI, Tbk Manado. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Wibowo (2013:7), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Rusdi A Rifa'i (2009:10), kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

Veithzal Rivai (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Tolak Ukur Keberhasilan

Rusdi A Rivai (2009:10), tolak ukur dari kinerja dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja yang logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.
- 2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai

- 4) Waktu yang diperlukan, untuk mencapai sasaran kerja yang ingin dicapai
- 5) Keselamatan kerja

c. Aspek Penilaian Kinerja

Wibowo (2013:65), aspek-aspek yang dinilai dalam sistem kinerja adalah :

1) Sasaran Kerja

Kesempatan tentang kondisi apa yang diinginkan dan dicapai oleh pekerja sesuai dengan kesempatan atasannya.

2) Kompetensi

Segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atas karakteristik perilaku pribadi lainnya untuk menentukan kinerja rata-rata dengan kinerja optimal.

3) Proses Siklus Kesenambunan

Memiliki proses yang tidak berhenti, antara lain proses perencanaan, proses pengarahan dan evaluasi.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai (2011:511), suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- 1) Mengetahui pengembangan
- 2) Penambilan keputusan administratif
- 3) Keperluan perusahaan
- 4) Dokumentasi

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Payaman J Simanjuntak (2011:3), factor-faktor yang memepengaruhi kinerja perusahaan antara lain :

1) Dukungan Organisasi

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang wujudnya dapat dikelompokan dalam beberapa bentuk, yaitu:

a) Struktur Organisasi

Pengorganisasian dimaksudkan untuk membagi habis tugas pokok pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan menjadi tugas pokok beberapa unit organisasi secara seimbang, serta memeberikan kejelasan bagi setiap unit tentang tugas pokok dan sasaran yang harus dicapai oleh masing-masing unit tersebut.

b) Teknologi dan Sarana Organisasi

Kinerja perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan penyediaan sarana produksi. Semua perusahaan cenderung untuk berlomba-lomba menggunakan teknologi yang paling mutakhir bukan hanya untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya, akan tetapi juga dalam rangka memenangkan persaingan. Dengan kata lain penggunaan teknologi perlu memperhatikan kemutakhiran, dukungan sumber daya manusia berkualitas, dan kelengkapan peralatan kerja.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja menyangkut jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja dan setiap orang dilingkungan kerja, keselamatan asset dan alat-alat produksi, dan keselamatan hasil produksi sendiri.

2) Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu, manajemen melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut:

a) Perencanaan

- (1) Merumuskan visi dan misi organisasi
- (2) Merumuskan tujuan dan sasaran organisasi dan unit-unit organisasi
- (3) Menyusun strategi pencapaian tujuan

b) Pengorganisasian

- (1) Penyusunan struktur organisasi
- (2) Penyediaan teknologi dan sarana produksi
- (3) Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat

c) Penyediaan SDM berkualitas

- (1) Sistem rekrutmen dengan kriteria obyektif
- (2) Program pengembangan pendidikan dan pelatihan
- (3) Program pengembangan karyawan

d) Pengawasan

- (1) Menyusun sistem evaluasi kerja
- (2) Menyusun tolak ukur evaluasi kinerja
- (3) Melaksanakan evaluasi kinerja
- (4) Melakukan tindak lanjut

3) Dukungan Pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti diuraikan diatas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Malayu S.P Hasibuan (2014:170) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Edy Sutrisno (2014:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

Rusdy A Rifai (2009:174) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan jenis-jenis Gaya kepemimpinan yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kekuasaan mutlak berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi, adapun ciri-cirinya yaitu :

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- b) Komunikasi berlangsung satu arah dari arah pimpinan kepada bawahan
- c) Pengawasan terhadap karyawan sangat ketat
- d) Tidak ada kesempatan karyawan untuk memberikan saran dan pendapat.

2) Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan, adapun ciri-cirinya yaitu :

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Komunikasi berlangsung timbal balik, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama bawahan
- c) Pengawasan terhadap karyawan dilakukan secara wajar

d) Ada kesempatan karyawan untuk memberikan saran dan pendapat.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap, sehingga bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas. adapun ciri-cirinya yaitu :

- a) Pimpinan memberikan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- b) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan
- c) Hampir tidak ada pengawasan terhadap karyawan
- d) Peran pimpinan sangat sedikit

c. Unsur-unsur Kepemimpinan

Rusdi A Rifai (2009:174), unsur-unsur kepemimpinan adalah :

1) Kepemimpinan Menyangkut Orang Lain

Bawahan secara suka rela menerima pengarahan dari pimpinannya yang sekaligus sebagai manajer

2) Kepemimpinan Menyangkut Wewenang

Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota kelompok yang dipimpinnya, sedangkan anggota organisasi dapat mengarahkan pimpinannya dengan saran.

3) Kepemimpinan Menyangkut Perintah

Perintah harus dilaksanakan akan tetapi pemimpin dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan cara mempengaruhi bawahan agar dapat melaksanakan perintah.

d. Faktor-faktor Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Rusdi A. Rifai (2009:175) adalah :

1) Kelebihan Kemampuan dan Kesanggupan

Pemimpin haruslah identik dengan kesanggupan untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.

2) Ketegasan

Mampu memecahkan masalah dengan cakap dan cepat

3) Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

4) Adanya Inisiatif

Dalam berfikir jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru (*inovasi*)

e. Teori Kepemimpinan

Veithzal Rivai (2011:7) ada beberapa teori kepemimpinan antara lain :

1) Teori Sifat

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan alamiah dan dianugerahkan beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-

habisnya, institusi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan yang persuasif yang tidak tertahankan.

2) Teori Kepribadian Perilaku

Menyatakan bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang dan mereka menemukan sifat-sifat, dan meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

3) Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap suatu kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

f. Hakikat Kepemimpinan

Veithzal Rivai (2011:113) kepemimpinan pada hakikatnya adalah :

- a) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c) Kepemimpinan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d) Melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.

- e) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Wibowo (2014:323), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Edy Sutrisno (2014:111), motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya

Veitzhal Rivai dan Ella (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2014:150) mengatakan bahwa terdapat 2 (*dua*) jenis motivasi yaitu:

- 1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (*merangsang*) bawahan dengan memberikan hadiah (uang, fasilitas, barang dan lain – lain) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat pekerja akan meningkat.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi ini pimpinan memberikan motivasi dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan. Dengan motivasi dalam bentuk hukuman semangat pekerja dalam waktu pendek akan meningkat karena adanya rasa takut akan terkena hukuman, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

c. Tujuan Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2014:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Veithzal Rivai (2011:456), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kenginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Untuk memeperoleh status sosial yang tinggi dapat membuat seseorang bekerja keras, status sosial yang tinggi dapat diukur dengan pembelian barang mewah yang mahal. Sehingga mau tidak mau seseorang harus bekerja untuk mendapatkan uang tersebut.

2) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan ini untuk memperoleh itu dapat meliputi adanya penghargaan, pimpinan yang adil terhadap karyawan, ada hubungan kerja yang harmonis dan kompak dalam perusahaan tempat bekerja, perusahaan tempatnya bekerja dihargai masyarakat.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dukungan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat-alat prasarana yang dapat membantu pekerjaan, kebersihan di dalam ruangan, ketenangan

atau suasana, termasuk juga meliputi hubungan yang baik antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

4) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.

5) Supervisi Yang Lebih Baik

Fungsi supervisi adalah memberikan arahan, membimbing kerja karyawan kearah yang lebih baik tanpa membuat kesalahan

6) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan yang ada pada diri mereka untuk perusahaan, jika yang bersangkutan ada jaminan karir. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan memberikan jaminan karir, pangkat, kesempatan untuk mengembangkan diri, jaminan kesehatan bagi karyawan, dan jaminan hari tua bagi karyawan yang sudah pensiun.

7) Status dan Tanggung Jawab

Status atau jabatan tertentu merupakan dambaan karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi saja namun mereka juga menginginkan suatu saat nanti mereka menduduki jabatan tertentu diperusahaan tersebut.

e. Asas motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2014:146) asas-asas motivasi mencakup :

- 1) Asas Mengikutsertakan
- 2) Asas Komunikasi
- 3) Asas Pengakuan
- 4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan
- 5) Asas Perhatian Timbal Balik

f. Model-model Motivasi

Malayu S.P hasibuan (2014:146), model motivasi ada tiga, yaitu :

- 1) Model Tradisional

Model motivasi ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

- 2) Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting.

- 3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh

kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggungjawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

g. Metode Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2014:149), ada dua metode motivasi yaitu :

1) Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti insentif, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas pendukung gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan merasa bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

h. Alat-alat Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2014:149) alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*.

Material Incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan, misalnya : uang dan barang.

Nonmaterial Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, misalnya : penempatan kerja, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

C. Hipotesis

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi, yaitu :

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Hotel MAXONE Palembang yang berlokasi di Jl. R. Soekamto B1-B4 Kota Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan di Hotel Maxone Palembang.	1. Kelebihan Kemampuan dan Kesanggupan 2. Ketegasan 3. Kepercayaan diri 4. Adanya Inisiatif
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau <i>goal-directed behavior</i> di Hotel Maxone Palembang	1. Keinginan memperoleh penghargaan 2. Keinginan memperoleh pengakuan 3. Kondisi lingkungan kerja 4. Adanya jaminan pekerjaan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam di Maxone Hotel Palembang	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Biaya 4. Ketepatan waktu

Sumber : Pendapat penulis berdasarkan teori 2016

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel MAXONE Palembang sebanyak 40 orang.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel MAXONE Palembang sebanyak 40 orang.

E. Metode Pengambilan Data

1. Angket/kuesioner

Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghazali (2011:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat tidak setuju

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah seluruh pegawai yang ada di hotel tersebut relatif kecil jumlahnya yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

2. Observasi

Observasi adalah pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan angket/kuesioner.

F. Data Yang Diperlukan

Menurut Anwar Sanusi (2014), data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang pertamakali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan dari kuesioner yang merupakan hasil jawaban dari responden.

G. Metode Analisis Data dan Teknis Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data

berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala *likert* dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat Setuju	= 5	= SS
Setuju	= 4	= S
Netral	= 3	= N
Tidak Setuju	= 2	= TS
Sangat Tidak Setuju	= 1	= STS

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2009: 277), analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk

mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien regresi variabel X

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

e : *Error/Residual*

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X₁ dan X₂ secara simultan mempengaruhi Y.

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5 %, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = $n-k-1$, taraf nyata (α) berarti nilai f tabel, taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-k-1$.

3) Kesimpulan

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig } \alpha \leq 0,05$.
- b) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig } \alpha > 0,05$.

b. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b_1 atau b_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu :

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = $n-2$, taraf nyata (α) berarti nilai t tabel, taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-2$.

3) Kesimpulan

a) H_0 ditolak H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } \alpha \leq 0,05$

b) H_0 diterima H ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } \alpha > 0,05$.

4. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variable terikat yang diterapkan oleh variable bebas. Untuk melihat besarnya variable yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat *R square*, atau menggunakan rumus:

$$\text{R Square} = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

R : Koefisien Determinan

r^2 : Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Hotel MAXONE Palembang merupakan anak usaha dari PT. Vivonesia Sejahtera dengan operator *Milestone Pasific Hotel Group Management* yang dituangkan dalam akte pendirian perusahaan pada tanggal 9 mei 2012 dengan Akta Notaris Abdullah Nasution, SH dalam akta 7 tahun 2012 di Palembang, yang telah mendapatkan pengesahan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-21201 HT.01.02.TH.2012 tertanggal 1 september 2012, serta telah di daftarkan di kantor Wali kota Palembang berdasarkan Keputusan Wali kota Palembang NO : 070715002546

Hotel MAXONE Palembang yang berlokasi di Jalan R. Soekamto B1-B4 Ilir Timur II Kota Palembang, merupakan salah satu Hotel berbintang dua plus yang diresmikan pembukaannya pada 20 Desember 2012. Hotel MAXONE Palembang memiliki 110 kamar, 2 ruang meeting, dan 1 gedung pertemuan serta dilengkapi dengan *SPA* dan Restoran.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi Hotel MAXONE Palembang dalam melaksanakan kegiatan usahanya adalah “Menjadi Penyedia Jasa Akomodasi Perhotelan Yang Membuat Tamu Serasa Dirumah Sendiri”.

2) Misi

Adapun misi Hotel MAXONE adalah “menjadi hotel yang bernilai maksimal dengan pelayanan nomor satu”.

Gaya Kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan otoriter dimana wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah dari arah pimpinan kepada bawahan dan tidak ada kesempatan karyawan untuk memberikan saran dan pendapat. Namun setiap kali ada masalah pimpinan selalu memerintahkan bawahan untuk menyelesaikannya sendiri, pimpinan terkesan kurang mampu dan kurang percaya diri dalam memberikan keputusan sehingga lebih memilih memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan caranya sendiri. Hal ini juga menyebabkan masalah yang terjadi sering berlarut-larut dan lama diselesaikan, inisiatif pemimpin yang kurang juga menyebabkan kondisi perusahaan yang lambat berkembang.

Motivasi kerja karyawan masih kurang dilakukan oleh pimpinan karena ada karyawan yang malas bekerja, terlambat datang, dan kurang efektif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya penghargaan dan pengakuan bagi karyawan berprestasi, alat kerja yang kurang lengkap, belum adanya

jaminan pekerjaan yang baik, dan pimpinan yang seolah tidak peduli dengan penyebab karyawan yang malas bekerja.

Karyawan yang berprestasi harus diberi penghargaan agar karyawan merasa dihargai. Dengan demikian karyawan yang lain akan merasa terdorong untuk berlomba-lomba untuk berprestasi, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	24	60 %
2	Perempuan	16	40 %
Total		40	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 24 orang (60%), sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (40%). Artinya laki-laki sedikit lebih dominan didalam operasional hotel. Dalam

operasional Hotel MAXONE Palembang staf laki-laki hampir mendominasi di seluruh departemen seperti *room division department*, *engineering department*, dan *food and beverage department*. Perempuan lebih dominan mengisi posisi di *sales marketing department* dan *accounting and general department*.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30	28	70 %
2	30-40	8	20 %
3	40-50	4	10 %
Total		40	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 20-30 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 28 orang (70%) responden, sedangkan usia responden 40-50 tahun dengan jumlah paling sedikit dengan 4 orang (10%) responden, adapun untuk usia 30-

40 tahun terdapat 8 orang (20%) responden. Artinya staf yang paling banyak bekerja di Hotel MAXONE adalah yang berusia muda dengan energi yang masih tinggi, sedangkan untuk lebih tua diposisikan sebagai mentor dan pengawas dalam operasional hotel.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	30	75 %
2	D3	6	15 %
3	S1	4	10 %
Total		40	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK yang terbanyak yaitu berjumlah 30 orang (75%) responden, kemudian responden dengan tingkat pendidikan S1 paling sedikit yaitu berjumlah 4 orang (10%), adapun responden dengan pendidikan D3 berjumlah 6 orang (15%) responden. Artinya staf dengan pendidikan SMA/SMK lebih banyak dibutuhkan

untuk operasional hotel karena pekerjaan yang tidak menuntut pendidikan tinggi dan lebih mementingkan keahlian kerja dilapangan, sedangkan untuk staf dengan tingkat pendidikan D3 dan S1 lebih diposisikan dibagian kantor dan *head of department*.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung dan tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

1) Pemimpin Mampu Mendorong Karyawan Untuk Dapat Bekerja Sama

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator kelebihan kemampuan dan kesanggupan dengan pernyataan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 57,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 12,5%. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya karyawan sudah merasa terdorong dengan cara pemimpin memberikan arahan, dengan kelebihan dibidang kemampuan yang dimiliki, serta pemimpin yang punya kompetensi diatas mereka. Setiap

pemimpin harus memiliki kemampuan diatas karyawan yang lain dan harus sanggup melaksanakan sesuatu melebihi orang lain karena pemimpin mempunyai kekuasaan penuh atas semuanya. Pemimpin juga harus bisa mengambil keputusan yang tegas apabila terdapat perbedaan saran dan pendapat dari karyawan.

2) Pemimpin Sanggup Memberikan Dorongan Kepada Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik Lagi

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator kelebihan kemampuan dan kesanggupan dengan pernyataan pemimpin sanggup memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 55%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju hanya 2,5%, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya karyawan merasa dorongan yang diberikan oleh pemimpin berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan mereka dengan kelebihan yang dimiliki pemimpin tersebut. Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan positif untuk membantu karyawannya meningkatkan kompetensi dan kemampuan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

3) Pemimpin Bersikap Tegas Sesuai Dengan Peraturan Yang Berlaku

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator ketegasan dengan pernyataan pemimpin bersikap tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 75%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 12,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya pemimpin sudah terbukti dapat bersikap tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar. Seorang pemimpin yang tegas adalah pemimpin yang menggunakan tahapan-tahapan dalam pemberian sanksi, yaitu : teguran non verbal, teguran verbal, SP1, SP2, dan yang terakhir adalah PHK secara tidak hormat, pemberian sanksi ini tidak terpaku hanya dengan tahapan diatas saja, tetapi juga sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Seorang pemimpin yang tegas tidak pilih kasih dalam memberikan sanksi, serta tidak mudah diintervensi dalam setiap keputusannya.

4) Pemimpin Mampu Menegakan Aturan Yang Berlaku Di Perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator ketegasan dengan pernyataan pemimpin mampu menegakan aturan yang berlaku di perusahaan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 50%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju hanya 2,5%, namun ada responden yang netral yakni sebesar 27,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya pemimpin terbukti mampu menegakan aturan yang berlaku di perusahaan, karena aturan yang dibuat adalah demi kelancaran operasional perusahaan. Pemimpin yang tegas harus dapat menegakan peraturan yang berlaku agar kondisi lingkungan perusahaan kondusif sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Adapun peraturan yang diterapkan tidak dapat seenaknya dibuat oleh seorang pemimpin melainkan haruslah menyesuaikan dengan kondisi perusahaan dan karyawan yang ada.

5) Pemimpin Percaya Diri Dalam Mengambil Keputusan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator kepercayaan diri dengan pernyataan pemimpin percaya diri dalam mengambil keputusan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 55%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 30%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa pimpinan percaya diri dalam mengambil keputusan, hal ini memperlihatkan bahwa pemimpin memiliki kepercayaan diri dalam memimpin sehingga dapat mempengaruhi karyawannya. Pemimpin yang percaya diri dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepercayaan karyawannya. Pemimpin yang baik haruslah percaya diri dalam setiap pengambilan keputusan namun sebelum membuat sebuah keputusan harus melakukan perencanaan dan perhitungan yang matang sebelum mengeluarkan sebuah keputusan, hal ini untuk meminimalisir resiko-resiko yang akan terjadi dalam operasional perusahaan.

6) Pemimpin Yang Percaya Diri Dapat Meningkatkan Kepercayaan Karyawan Terhadap Perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator kepercayaan diri dengan pernyataan pemimpin yang percaya diri dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 52,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 25%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa pemimpin yang memiliki kepercayaan diri dapat memberikan kesan yang baik terhadap karyawan sehingga karyawan yang ada semakin percaya kepada pimpinan yang berdampak pula pada kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Meningkatnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, dengan adanya rasa percaya terhadap perusahaan membuat karyawan semakin nyaman bekerja dan membuat suasana lingkungan kerja yang semakin kondusif dan operasional yang semakin lancar.

7) Pemimpin Mampu Berinisiatif Dengan Baik

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator inisiatif dengan pernyataan pemimpin mampu berinisiatif dengan baik.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 57,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 12,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa pimpinan mampu berinisiatif dengan baik, sehingga masalah-masalah yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Inisiatif yang baik perlu dimiliki oleh seorang pemimpin karena selain untuk menghadapi resiko yang ada secara efektif dan efisien, inisiatif diperlukan juga untuk melahirkan inovasi dan ide-

ide kreatif baru demi menunjang perkembangan karyawan yang akan berdampak pula pada perkembangan perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman. Ide- ide kreatif baru dapat disalurkan oleh pemimpin kepada karyawan sebagai dorongan untuk dapat lebih maju dan berkembang didalam berfikir dan bertindak.

8) Inisiatif Yang Baik Dari Pemimpin Mendukung Kelancaran

Operasional Perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan indikator inisiatif dengan pernyataan inisiatif yang baik dari pemimpin mendukung kelancaran operasional perusahaan. Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 55%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju hanya 2,5%, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa inisiatif yang baik dari pemimpin mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan. Pemimpin yang memiliki inisiatif yang baik dapat mengatasi resiko-resiko yang ada dengan efektif dan efisien, serta dengan adanya inisiatif yang baik akan melahirkan ide-ide kreatif baru yang dapat menunjang perkembangan karyawan dan perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman.

b. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

1) Karyawan Mendapatkan Penghargaan Atas Prestasi Yang Di Raih

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator penghargaan dengan pernyataan karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang di raih.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 42,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 22,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari pemimpin dan perusahaan baik itu berupa materi maupun non materi. Pemimpin dan Perusahaan yang baik haruslah memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawannya sekecil apapun itu, karena sebuah penghargaan dapat menjadi motivasi lebih karyawan dalam bekerja. Ketika prestasinya dihargai oleh pemimpin dan perusahaan tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan semakin loyal kepada pemimpin dan perusahaan tersebut.

2) Penghargaan Yang Diterima Atas Prestasi Yang Diraih Mendorong Karyawan Untuk Bekerja Lebih Giat Lagi

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator penghargaan dengan pernyataan penghargaan yang diterima atas prestasi yang diraih mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 57,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 20%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa penghargaan yang diterima atas prestasi yang diraih mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Penghargaan akan prestasi yang diraih oleh karyawan sekecil apapun itu akan berdampak pada karyawan tersebut secara psikologis, ketika karyawan merasa dihargai prestasinya maka, akan memacu semangatnya untuk bekerja lebih giat untuk meraih prestasi-prestasi lainnya. Karyawan yang merasa dihargai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan.

3) Karyawan Berprestasi Mendapatkan Pengakuan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator pengakuan dengan pernyataan karyawan berprestasi mendapatkan pengakuan

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 67,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 12,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan mendapatkan pengakuan atas kinerja dan prestasinya dari pemimpin dan perusahaan. Pemimpin dan perusahaan yang baik harus memberikan pengakuan terhadap kinerja dan prestasi yang diraih karyawannya, karena dalam setiap pekerjaan seseorang ingin selalu mendapatkan pengakuan baik dari dalam maupun luar. Pemimpin dan perusahaan yang baik harus bisa menghargai dan memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawannya agar karyawan tersebut merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dan bekerja dengan semaksimal mungkin demi tujuan perusahaan.

4) Pengakuan Yang Diterima Oleh Karyawan Berprestasi Dapat Menjadi Motivasi Bagi Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik Lagi

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator pengakuan dengan pernyataan pengakuan yang diterima oleh karyawan berprestasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 55%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju hanya 2,5%, namun ada responden yang netral yakni sebesar 22,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa pengakuan yang diterima oleh karyawan berprestasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pengakuan akan kinerja dan prestasi kerja seorang karyawan akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan tersebut serta dengan pengakuan atas kinerja dan prestasi kerja yang diraihinya maka karyawan akan merasa dihargai jerih payahnya dalam bekerja. Pengakuan dari pemimpin dan perusahaan atas hasil kerja dan prestasi kerja dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi dari sebelumnya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri serta dampak akhirnya adalah kinerja perusahaan juga akan mendapatkan peningkatan.

5) Lingkungan Kerja Yang Nyaman Mampu Membuat Karyawan Bekerja Dengan Lebih Baik

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator kondisi lingkungan kerja pernyataan lingkungan kerja yang nyaman mampu membuat karyawan bekerja dengan lebih baik.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 57,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 20%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman mampu membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Perusahaan yang baik harus dapat memberikan suasana lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang baik harus mengetahui lingkungan dan suasana yang seperti apa yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawannya dapat dikeluarkan secara optimal.

6) Perusahaan Menyediakan Fasilitas Yang Cukup Dan Baik Untuk Mendukung Pekerjaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator kondisi lingkungan kerja pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup dan baik untuk mendukung pekerjaan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 45%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 12,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas yang cukup dan baik untuk mendorong pekerjaan karyawan. Dukungan sarana dan

prasarana yang baik dibutuhkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik, adapun kelengkapan maupun kualitas sarana dan prasarana dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Perusahaan yang telah menyediakan fasilitas yang cukup dan baik untuk karyawan sebenarnya telah mendorong karyawan dalam bekerja, karena dengan fasilitas yang baik maka akan memperlancar pekerjaan karyawan sehingga operasional perusahaan akan semakin efektif dan efisien.

7) Jaminan Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Karyawan Sudah Optimal

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator jaminan pekerjaan pernyataan jaminan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah optimal.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 42,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 22,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa perusahaan telah memberikan jaminan pekerjaan yang optimal. Perusahaan yang baik harus dapat memberikan jaminan kepada pekerja seperti jaminan karir baik itu jenjang pangkat maupun kesempatan mengembangkan diri, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua. Selain itu juga jaminan keamanan dan kenyamanan juga harus disediakan oleh perusahaan demi

kelancaran aktivitas pekerja yang berdampak pada operasional perusahaan. Karyawan yang diberi jaminan akan termotivasi untuk bekerja sungguh-sungguh, namun sebaliknya karyawan yang tidak diberi jaminan maka kinerjanya akan menurun karena kurang termotivasi dalam bekerja.

8) Jaminan Pekerjaan Yang Baik Dan Layak Mampu Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik Lagi

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator jaminan pekerjaan pernyataan jaminan pekerjaan yang baik dan layak mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 57,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 20%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa dengan adanya jaminan pekerjaan yang layak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan dengan adanya jaminan pekerjaan orang akan meningkatkan kinerja dengan bekerja mati-matian untuk dapat menjadi lebih baik lagi dan mengabdikan diri mereka sepenuhnya terhadap perusahaan tersebut.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

1) Karyawan Mampu Bekerja Sesuai Standar

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kualitas pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai standar.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan sudah mampu bekerja sesuai standar. Standar sebuah perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya, karena standar dibuat oleh perusahaan berdasarkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki perusahaan tersebut untuk dapat mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada agar operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dalam menentukan standar pekerjaan harusla mempertimbangkan kemampuan karyawan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan itu sendiri.

2) Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Mutu Yang Diharapkan Perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kualitas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang diharapkan perusahaan. Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu yang diharapkan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan hasil produksinya memiliki mutu yang baik sehingga dapat memuaskan konsumen kemudian dapat meningkatkan penjualan dan keuntungan yang akan didapat. Mutu yang baik juga dapat membantu perusahaan bertahan atau bahkan menang dalam persaingan dengan perusahaan lain. Mutu yang baik dapat dicapai jika karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Karyawan Bekerja Sesuai Target Yang Ditentukan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kuantitas pernyataan karyawan bekerja sesuai target yang ditentukan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 7,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan sudah bekerja sesuai target yang ditentukan dalam hal jumlah. Jumlah produk yang dihasilkan perlu ditargetkan hal ini untuk menyesuaikan dengan jumlah permintaan akan produk tersebut. Bila jumlahnya kurang maka permintaan akan produk tersebut tidak akan terpenuhi sehingga konsumen akan berpaling ke perusahaan lain, namun jika terlalu berlebih maka akan membuat produk sisa yang tidak terjual yang akan membebani biaya yang dikeluarkan perusahaan.

4) Karyawan Mampu Meningkatkan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Diberikan Perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kuantitas pernyataan karyawan mampu meningkatkan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan mampu meningkatkan pekerjaan sesuai dengan

target yang diberikan. Target suatu perusahaan dapat berubah-ubah tergantung dari kondisi yang dialami perusahaan. Karyawan harus dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi terutama ketika terjadi peningkatan target yang diinginkan perusahaan. Ketika karyawan mampu melakukan penyesuaian tersebut, maka target perusahaan akan tercapai dan tercapai pula tujuan perusahaan. Ketika karyawan dalam hal ini mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang ada baik itu peningkatan maupun penurunan target perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

5) Karyawan Bekerja Dengan Efektif Dan Efisien

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator biaya pernyataan karyawan bekerja dengan efektif dan efisien.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 65%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Karyawan yang bekerja efektif dan efisien berarti dapat menghasilkan produk dengan biaya serendah mungkin dan dengan waktu yang sesingkat mungkin. Hal ini membantu operasional perusahaan, karena biaya yang menjadi semakin rendah dengan

waktu yang semakin singkat dapat meningkatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan yang merupakan tujuan utama perusahaan.

6) Karyawan Mampu Bekerja Dengan Menggunakan Sumber Daya Yang Ada Sebaik-Baiknya

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator biaya pernyataan karyawan mampu bekerja dengan menggunakan sumber daya yang ada sebaik-baiknya.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 57,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 25%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan menggunakan dan memanfaatkan sumberdaya yang ada dengan sebaik-baiknya. Setiap perusahaan pasti memiliki keterbatasan termasuk dalam hal sumberdaya, karyawan haruslah dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada dengan sebaik-baiknya selain demi kelancaran operasional perusahaan juga berfungsi menekan biaya produksi sehingga keuntungan perusahaan dapat meningkat yang berdampak pula pada kompensasi yang akan diterima oleh karyawan.

7) Karyawan Memulai Dan Mengakhiri Pekerjaan Tepat Waktu

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator waktu yang diperlukan pernyataan karyawan memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 17,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa karyawan memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu. Karyawan yang memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu memiliki kedisiplinan tinggi dan hal ini mendorong lingkungan kerja yang kondusif dan operasional yang lancar. Ketepatan waktu dalam bekerja juga berdampak pada biaya-biaya yang akan ditanggung perusahaan, dengan ketepatan waktu dalam bekerja akan menghilangkan kemungkinan biaya lembur dan dapat menghemat biaya perlengkapan dan peralatan.

8) Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Batas

Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator waktu yang diperlukan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Responden paling banyak menjawab setuju sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak ada, namun ada responden yang netral yakni sebesar 7,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, artinya terbukti bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan. Hal ini berhubungan dengan target produksi yang disesuaikan dengan jumlah permintaan yang didapat oleh perusahaan. Jika target tercapai maka permintaan konsumen pun akan terpenuhi sehingga kepuasan akan didapat oleh konsumen kemudian berdampak pula pada pendapatan dan keuntungan yang merupakan tujuan utama perusahaan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.709	.784	
GayaKepemimpinan	.318	.133	.353
MotivasiKerja	.265	.127	.309

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,709 + 0,318 X_1 + 0,265 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Konstanta sebesar 1,709 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka skor kinerja Karyawan adalah 1,709.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,318 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,318 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2). Koefisien regresi X_2 sebesar 0,265 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja

(X₂) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,265 dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X₁).

3. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 5
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.583	2	.791	4.563	.017 ^a
Residual	6.417	37	.173		
Total	8.000	39			

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 4,563 lebih besar dari F_{tabel} (4,11), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.017 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha=0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dari variabel gaya kepemimpinan yang memiliki indikator kelebihan kemampuan dan kesanggupan, ketegasan, kepercayaan diri, dan adanya inisiatif serta dari

variabel motivasi kerja yang memiliki indikator keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, kondisi lingkungan kerja, dan adanya jaminan pekerjaan bahwa ada pengaruh terhadap variabel kinerja yang memiliki indikator kualitas, kuantitas, biaya, dan ketepatan waktu.

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 6
Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.709	.784		2.180	.036
Gaya Kepemimpinan	.318	.133	.353	2.383	.022
MotivasiKerja	.265	.127	.309	2.087	.044

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,383, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024, maka t_{hitung}

(2,383) > t_{tabel} (2,024). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan (0,022 < 0,05), maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju sebanyak 65,25 %. Jadi untuk variabel gaya kepemimpinan pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan harus mampu mendorong karyawannya, bersikap tegas, percaya diri, dan memunculkan inisiatif-inisiatif baru sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kualitas, kuantitas, biaya, dan ketepatan waktu.

Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,087, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024, maka t_{hitung} (2,087) > t_{tabel} (2,024). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan (0,044 < 0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju sebanyak 67,75 %. . Jadi untuk variabel motivasi kerja karyawan membutuhkan pengakuan dan penghargaan akan kinerja dan prestasi yang mereka raih, serta lingkungan kerja yang baik dan adanya jaminan pekerjaan yang baik turut serta dalam memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kualitas, kuantitas, biaya, dan ketepatan waktu.

5. Koefisien Determinasi

Tabel IV. 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.154	.41645

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai *R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0.198 memberikan makna bahwa variabel gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja kurang mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi, pengembangan, karyawan, mutasi, dan promosi.

6. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 8

Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	KETERANGAN	NAMA	NAMA	NAMA
		Randy Mars Tornado (2014)	Bryan Johannes Tampi (2014)	Zulmie Hanafia Basri O.S (2017)
1	Rumusan Masalah	Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Tree Hotel Semarang	Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Manado)	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel MAXONE Palembang
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Deskriptif	Asosiatif
3	Variabel dan Indikator	Gaya kepemimpinan (X1) (kelebihan kemampuan dan kesanggupan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif). Motivasi Kerja (X2) (penghargaan atas prestasi, keinginan akan pengakuan, kondisi lingkungan kerja, adanya jaminan pekerjaan). Kinerja Karyawan (Y) (kualitas, kuantitas, biaya, waktu yang diperlukan).	Gaya kepemimpinan (X1) (otokratik, militeristik, laissez-faire, kharismatik, demokratis). Motivasi Kerja (X2) (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri). Kinerja Karyawan (Y) (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian).	Gaya kepemimpinan (X1) (kelebihan kemampuan dan kesanggupan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif). Motivasi Kerja (X2) (penghargaan atas prestasi, keinginan akan pengakuan, kondisi lingkungan kerja, adanya jaminan pekerjaan). Kinerja Karyawan (Y) (kualitas, kuantitas, biaya, waktu yang diperlukan).
4	Data yang Digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer
5	Teknik Pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka	Kuesioner dan dokumentasi
6	Teknik Analisis	Regresi linear berganda	Korelasi ganda dan regresi ganda	Regresi linear berganda
7	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Tree Hotel Semarang	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BNI Manado	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel MAXONE Palembang

Sumber : Randy Mars Tornado (2014), Bryan Johannes Tampi (2014), dan Zulmie Hanafia Basri O.S (2017)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda $Y = 1,709 + 0,318 X_1 + 0,265 X_2 + e$ nilai Konstanta sebesar 1,709 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka skor Kinerja Karyawan adalah 1,709. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,318 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satuan skor Gaya Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,318 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2). Koefisien regresi X_2 sebesar 0,265 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satuan skor Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,265 dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X_1).

Berdasarkan hasil uji F (simultan) bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 4,563 lebih besar dari F_{tabel} (4,11), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.017 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Uji t (parsial) bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,383, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024, maka t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,024). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan (0,022 < 0,05), maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,087, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024, maka $t_{hitung} (2,087) > t_{tabel} (2,024)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,044 < 0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.198 memberikan makna bahwa variabel gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja kurang mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan, penulis ingin memberikan saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel MAXONE Palembang agar tujuan perusahaan bisa tercapai, yaitu :

1. Kuantitas dan kualitas kinerja karyawan di perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi agar target yang diinginkan perusahaan bisa tercapai dengan hasil yang memiliki mutu bagus dan berkualitas.
2. Seorang pemimpin harus bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi biaya dan waktu yang diperlukan dalam operasional perusahaan agar operasional perusahaan semakin baik.
3. Seorang pemimpin harus memiliki kelebihan kemampuan dan kesanggupan untuk mendorong karyawannya untuk dapat bekerja sama

demikian mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan ketegasan kepada karyawan agar karyawan mematuhi peraturan yang ada dan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

4. Pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan harus dengan percaya diri agar karyawan juga percaya kepada pimpinan dan perusahaan. Pimpinan harus selalu berpikiran lebih maju dari karyawannya, hal demikian dapat menimbulkan inisiatif, ide-ide kreatif, dan inovasi baru yang dapat membawa perusahaan semakin maju dan berkembang.
5. Penghargaan dan pengakuan haruslah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, karena karyawan merasa dihargai hasil jerih payah kinerjanya.
6. Kondisi lingkungan kerja yang baik, dan alat serta sarana penunjang pekerjaan yang layak dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. (2012). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kholilah. (2013). *Organisasi dan Perilaku Keorganisasian*. Palembang: Penerbit CV Citrabooks.
- Parmenter, David. *Key Performance Indicators*. Ney Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2010.
- Randy Mars Tornado. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tree Hotel Semarang*. Semarang. Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Ekonomi dan Bisnis UM Palembang.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI, Tbk (Regional Sales Manado)*, *Jurnal Acta Diurna*, (online), Vol.3, No.4, (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228>), diakses 15 desember 2016
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.

Kepada:

Yth. Bapak/ibu/saudara/i.....

Karyawan Hotel MAXONE Palembang.

Dalam rangka menyelesaikan studi saya di Universitas Muhammadiyah Palembang dengan melalui instrumen ini, saya bermaksud mengumpulkan data guna melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang”**. Untuk itu, saya mohon kepada Bapak/ibu/saudara/i kiranya dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan obyektif. Data yang obyektif, akan sangat membantu agar penelitian ini terlaksana dengan baik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu/saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon dibaca setiap pernyataan terlampir dengan teliti sebelum Bapak/ibu/saudara/i menjawab, kemudian berilah jawaban terhadap masing-masing pernyataan yang menurut Bapak/ibu/saudara/i paling cocok dengan keadaan atau kebiasaan sehari-hari yang dilakukan atau
2. ~~Bapak/ibu/saudara/i~~ Bapak/ibu/saudara/i dipersilahkan untuk memilih salah satu diantara lima kemungkinan jawaban yang dianggap cocok, dengan cara membubuhkan tanda silang (x) pada tempat yang telah disediakan.
3. Pilihan tersebut adalah : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia

- a. 20-30 tahun
- b. 30-40 tahun
- c. 40-50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- a. SMA
- b. Diploma (D1-D2-D3)
- c. S1

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju	= 5
S : Setuju	= 4
N : Netral	= 3
TS : Tidak Setuju	= 2
STS: Sangat Tidak Setuju	= 1

KUESIONER

Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama					
2	Pemimpin sanggup memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik					
3	Pemimpin bersikap tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku					
4	Pemimpin mampu menegakan aturan yang berlaku di perusahaan					
5	Pemimpin percaya diri dalam mengambil keputusan					
6	Pemimpin yang percaya diri dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan					
7	Pemimpin mampu berinisiatif dengan baik					
8	Inisiatif yang baik dari pemimpin mendukung kelancaran operasional perusahaan					

Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang di raih					
2	Penghargaan yang diterima atas prestasi yang diraih mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi					
3	Karyawan berprestasi mendapatkan pengakuan					
4	Pengakuan yang diterima oleh karyawan berprestasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi					
5	Lingkungan kerja yang nyaman mampu membuat karyawan bekerja dengan lebih baik					
6	Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup dan baik untuk mendukung pekerjaan					
7	Jaminan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah optimal					
8	Jaminan pekerjaan yang baik dan layak mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mampu bekerja sesuai standar					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang diharapkan perusahaan					
3	Karyawan bekerja sesuai target yang ditentukan					
4	Karyawan mampu meningkatkan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
5	Karyawan bekerja dengan efektif dan efisien					
6	Karyawan mampu bekerja dengan menggunakan sumber daya yang ada sebaik-baiknya					
7	Karyawan memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu					
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan					

Jawaban Responden

Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No. Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)								Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4.375
2	4	3	5	3	4	4	4	3	3.75
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3.5
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3.625
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4.5
6	3	4	4	3	3	4	3	4	3.5
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4.5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	3	3	3	4	4	3	3.375
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4.375
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4.25
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4.25
13	5	5	4	3	3	4	5	5	4.25
14	3	4	4	4	4	3	3	4	3.625
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2.875
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4.125
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4.375
18	5	5	4	4	4	5	5	5	4.625
19	4	3	4	3	3	4	4	3	3.5
20	5	5	4	5	5	4	5	5	4.75
21	5	4	4	4	5	4	5	4	4.375
22	3	2	3	3	3	3	3	2	2.75
23	5	5	4	5	4	4	5	5	4.625
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4.625
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3.875
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	3	4	3	5	4	4
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4.25
29	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625
32	4	3	4	4	3	3	4	3	3.5
33	4	3	3	3	3	4	4	3	3.375
34	5	5	4	4	4	4	5	5	4.5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	3	3	5	4	4

Jawaban Responden

Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No. Responden	Motivasi Kerja (X2)								Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4.625
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4.5
5	4	4	4	2	3	3	4	4	3.5
6	5	5	4	5	4	4	5	5	4.625
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4.5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	4	3	4	4	3	3	3.375
11	3	4	3	4	3	4	3	4	3.5
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4.25
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4.25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	5	5	4	4.375
18	5	5	4	4	5	5	5	5	4.75
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4.25
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	4	4	5	5	4	4.5
22	5	4	4	4	4	5	5	4	4.375
23	4	5	4	4	4	5	4	5	4.375
24	5	3	4	3	4	5	5	3	4
25	4	5	4	4	3	5	4	5	4.25
26	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625
27	3	4	4	4	4	3	3	4	3.625
28	3	3	3	4	4	4	3	3	3.375
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	3	3	4	4	3	4	3.5
31	3	3	4	3	3	4	3	3	3.25
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	4	4	3	3	3.25
34	4	3	4	3	4	3	4	3	3.5
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4.375
36	5	3	4	4	4	5	5	3	4.125

37	3	3	3	4	3	4	3	3	3.25
38	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625
39	3	4	4	3	3	4	3	4	3.5
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4.125

Jawaban Responden

Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No. Responden	Kinerja Karyawan (Y)								Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3.375
3	5	5	3	4	4	3	5	5	4.25
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4.625
5	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4.125
11	5	5	4	5	4	4	5	5	4.625
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3.75
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4.25
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4.25
19	5	5	3	3	4	4	5	5	4.25
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	5	5	3	3	3	3	5	3.75
23	4	5	4	4	5	5	4	5	4.5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	4	4	3	4	3	3	3.375
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	5	4	4	4	5	4.5
28	4	5	4	4	4	5	4	5	4.375
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	4	4	3	3	3	3.375
31	3	4	3	4	3	4	3	4	3.5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625
36	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625

37	3	4	4	4	3	3	3	4	3.5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	5	4	3	4	4	3.875
40	3	4	4	3	4	3	3	4	3.5

REGRESSION

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.709	.784	
	GayaKepemimpinan	.318	.133	.353
	MotivasiKerja	.265	.127	.309

UJI F (UJI SIMULTAN)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.583	2	.791	4.563	.017 ^a
	Residual	6.417	37	.173		
	Total	8.000	39			

UJI t (UJI PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.709	.784		2.180	.036
	GayaKepemimpinan	.318	.133	.353	2.383	.022
	MotivasiKerja	.265	.127	.309	2.087	.044

ANALISIS KORELASI (R) DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.1p54	.41645

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

BIODATA PENULIS

Nama : Zulmie Hanafia Basri O.S

Nim : 212013407.M

Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 19 Mei 1994

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Alamat : Jl. Kimerogan Lr. Merpati No.945 Rt.16/04

Kel. Kemas Rindo Kec. Kertapati Kota Palembang

Status : Pelajar/Mahasiswa

Nama Orang Tua

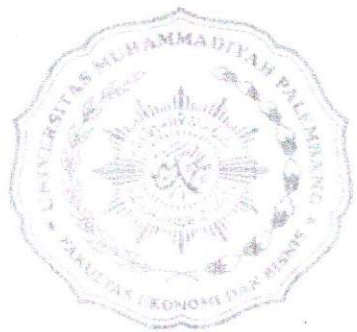
Ayah : Fauzi

Ibu : Sarah

Hormat Saya,

Zulmie Hanafia Basri O.S

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : ZULMIE HANAFIA BASRI O.S
NIM : 212013407.M
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (26)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang, 2016, الجمعة, 11 نوفمبر,
an. Dekan

Wakil Dekan IV

Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email: lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Zulmie Hanafia Basri. O. S
Place/Date of Birth : Tangerang, May 19th 1994
Test Times Taken : +1
Test Date : January, 31st 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 50
Structure Grammar : 54
Reading Comprehension : 46
OVERALL SCORE : 500

Palembang, February, 04th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NO. 348/TEA FE/LB/UMP/II/2017

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

SURAT KETERANGAN
No. 117/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0203107901
Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju
No Telpon : 081278781709

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Zulmie Hanafia Basri O.S

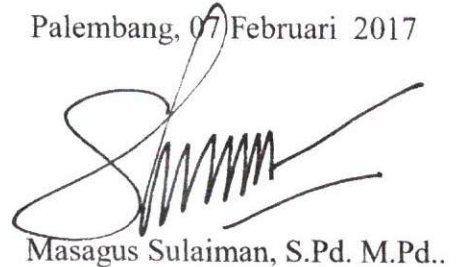
NIM : 212013407

Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel MAXONE Palembang.

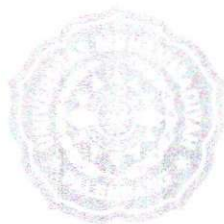
Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 07 Februari 2017



Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd..



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA Q A M

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : ZULMIE HANAFIA BASRI O.S
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013407.M
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : TANGERANG, 19-05-1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : KEMANG AGUNG (B)
Kecamatan : KERTAPATI
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,

Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/NIDN. 743462/0230106301

Palembang, 7 Februari 2017

No : I/MOVP/XII/2017

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Tata Usaha Universitas Muhammadiyah

Di-

Palembang

Dengan Hormat.

Membalas surat Bapak/Ibu Nomor 52/G-17/FEB-UMP/I/2017 Perihal Mohon izin penelitian, kami dan Hotel MAXONE Palembang menyampaikan dengan ini dapat memberikan izin penelitian pada mahasiswa Bapak/Ibu yang bernama:

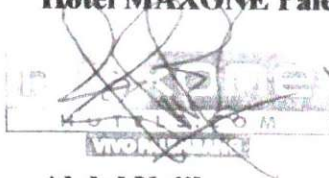
Nama : Zulmie Hanafia Basri O.S

Nim : 21 2013 407.M

Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah selesai mengambil data di Hotel MAXONE Palembang untuk menyusun skripsi. Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Hotel MAXONE Palembang



Abdul Najib
General Manager



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	Zulmie Hanafia Basri O.S	PEMBIMBING
NIM	21 2013 407.M	KETUA
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN	ANGGOTA
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE PALEMBANG	

NO.	TGL/BLTH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4/1/2017	Bab I & II	✓		perbaikan
2	9/1/2017	Bab I & II	✓		perbaikan
3	10/1/2017	Bab I & II	✓		ACC
4	12/1/2017	Bab III	✓		perbaikan
5	16/1/2017	Bab III	✓		perbaikan
6	17/1/2017	Bab III	✓		perbaikan
7	19/1/2017	Bab III	✓		ACC
8	23/1/2017	Bab IV	✓		perbaikan
9	24/1/2017	Bab IV	✓		perbaikan
10	26/1/2017	Bab IV	✓		perbaikan
11	2/2/2017	Bab IV	✓		perbaikan
12	6/2/2017	Bab IV	✓		perbaikan
13	7/2/2017	Bab IV	✓		ACC
14	7/2/2017	Bab V	✓		perbaikan
15	8/2/2017	Bab V	✓		ACC
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi.
6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

UNIVERSITAS

Hj. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001



AKREDITASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /P1/II / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/ / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/DpI-III/VII/ 2015 (B)

ite : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

i / Tanggal : Selasa / 28 Februari 2017
ktu : 16.00 wib
na : Zulmie Hanafia Basri O. S.
√ : 212013407.M
asan : Manajemen
ta Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
ul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE PALEMBANG

LAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN PERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Zaleha Trihandayani,SE,M.Si	Pembimbing	09/03/2017	
2.	Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati,SE,MM	Ketua Penguji	04/03/2017	
3.	Ervita Safitri,SE,M.Si	Ang. Penguji I	08/03/2017	
4.	Zaleha Trihandayani,SE,M.Si	Ang. Penguji II	09/03/2017	

Palembang, 02./Maret.2017

An. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maffuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN/NBM: 0216057001/673839