

# THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ANGKASA GARDEN HOTEL PEKANBARU EMPLOYEES

Teresa Lukina<sup>1</sup>, Diany Mairiza<sup>2</sup>, Nilam Erman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru-Riau-Indonesia  
Email: [teresa.lukina@gmail.com](mailto:teresa.lukina@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Bangkinang-Riau-Indonesia  
Email: [diany.mairiza@universitaspahlawan.ac.id](mailto:diany.mairiza@universitaspahlawan.ac.id)

<sup>3</sup>Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, Kandis-Riau-Indonesia  
Email: [nilam.erman@gmail.com](mailto:nilam.erman@gmail.com)

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. The sample in this research was 44 employees of Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Meanwhile, the variables examined in this research are leadership style, work motivation and employee performance. Data analysis uses the multiple linear regression method using validity, reliability, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, t tests, f tests, and R2 tests. This test is carried out to determine the relationship between the independent variable and the related variable (dependent variable). Based on the research results, service quality simultaneously influences student satisfaction with a correlation value of  $R = 0.387$ , which shows that there is a close relationship between leadership style and work motivation and the performance of Angkasa Garden Hotel Pekanbaru employees. Meanwhile, R square was found to be 0.150, which means leadership style and work motivation contributed 38.7% to the performance of Angkasa Garden Hotel Pekanbaru employees. Partially, it was found that the leadership style and work motivation variables had a positive and significant effect on the performance of Angkasa Garden Hotel Pekanbaru employees with  $t \text{ count } 2.810 > t \text{ table } 2.018$  with a significance level of 0.000 which is smaller than  $\alpha 0.05$ . The simple linear regression equation is as follows:  $Y = -3.249 + 0.063X_1 + 0.088X_2 + e$

Keywords: Style, Leadership, Motivation, Work, Performance, Employees

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru 44 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, uji t, uji f, dan uji R2. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terkait (dependent variable). Berdasarkan hasil penelitian bahwa kualitas pelayanan secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa dengan nilai korelasi  $R = 0,387$  yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Sedangkan R square di dapat 0,150 yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 38,7% terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Secara parsial diperoleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru dengan  $t \text{ hitung } 2,810 > t \text{ tabel } 2,018$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :  $Y = -3,249 + 0,063X_1 + 0,088X_2 + e$

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

## PENDAHULUAN

Pada masa ini tingkat persaingan dalam dunia Hotel menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis & Jackson, 2002).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas pelayanan yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Menurut Bilson Simamora, (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis Robert dan Jackson John, (2002) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Tiffin & Mc. Cornick, (2001) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Sondang P. Siagian, (2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003)

Menurut Wursanto (2005) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar

karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengawasan. Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 1995).

Oleh karena itu sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan, dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diupayakan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang cocok kepada para karyawannya dimana dengan mengarahkan dan mempengaruhi pekerja untuk mengikuti strategi yang sudah direncanakan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan. Menurut Winario & Novita, (2022) kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja, karena bisa memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan pengaruhnya sangat positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2010). Karena itu motivasi kerja dapat membuat karyawan mencapai tujuan yang sudah diberikan pimpinan.

Angkasa Garden Hotel Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru terletak dijalan Dr.Setia Budhi No.107 dan berdiri pada tahun 2012. Selanjutnya dari segi penelitian yang saya temui bahwa persoalan yang terjadi dalam lingkungan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru, dimana tiap tahunnya jumlah karyawan semakin menurun. Menurunnya jumlah karyawan Hotel Angkasa Garden Pekanbaru itu diakibatkan oleh kurangnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hotel dan kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan hotel.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perusahaan harus meliputi keseluruhan baik atasan menengah maupun para bawahan. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik, maka kinerja perusahaan akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan dalam perusahaan kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional hotel, maka setiap pimpinan hotel dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan, motivasi dan pengawasan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pra survey guna mengetahui dasar-dasar apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Angkasa Garden Hotel terhadap karyawan yang berjumlah 44 orang. Berikut hasil dari pra survey yang peneliti lakukan:

**Tabel 1. Pra Survey Terhadap Karyawan Angkasa Garden Hotel**

Keterangan	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	3
Netral	7	5
Setuju	18	15
Sangat Setuju	17	21
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan, karena ada 17 orang yang menjawab sangat setuju, 18 orang menjawab setuju, dan 7 orang menjawab netral, ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan 2 orang memilih tidak setuju gaya kepemimpinan karena tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variable motivasi kerja diatas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi kerja, karena ada 21 orang yang menjawab sangat setuju, 15 orang menjawab setuju, dan 5 orang menjawab netral, ini menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan 3 orang memilih tidak setuju karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2 Tingkat Masuk Dan Keluarnya Karyawan 5 tahun terakhir**

Tahun	Jumlah	Masuk	Keluar	Sisa
2017	55	5	2	58
2018	58	1	1	58
2019	58	4	3	59
2020	59	0	15	44
2021	44	2	2	44

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada awal tahun 2017 ada sebanyak 55 karyawan yang bekerja di Angkasa Garden Hotel. Dari 2017 – 2021 ada sebanyak 23 karyawan yang keluar dan ada 12 karyawan yang masuk pada tahun yang sama di Angkasa Garden Hotel. Sehingga jumlah karyawan pada tahun 2021 yang masih bertahan sejumlah 44 karyawan. Dari latar belakang permasalahan tersebut, yang menjadi rumusan beberapa permasalahan yang akan diteliti secara lebih mendalam, yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru? Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru? dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru?

## LITERATURE REVIEW

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi, (2012) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Veithzal Rivai, (2014) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

## Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Menurut Sutrisno, (2014) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerak; (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

## Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Berikut ini pendapat Putti dalam Prasetyo (2006) yang menerangkan gaya-gaya kepemimpinan secara lebih rinci yang membedakan gaya kepemimpinan menjadi dikotomi-dikotomi dalam klasifikasi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya otoriter atau otokratis Gaya kepemimpinan ini dibangun atas dasar kekuasaan. Pengikut seringkali dimotivasi dengan rasa takut. Dengan gaya ini, pemimpin memerintah pengikutnya untuk mengerjakan tugas dan pengikut tersebut diharapkan untuk menyelesaikannya tanpa harus bertanya-tanya. Gaya ini hanya mengenal sangat sedikit pendelegasian wewenang dan pemimpin tidak memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan. Pemimpin yang otoriter biasanya sangat jauh hubungannya dengan pengikutnya dan gaya kepemimpinan seperti ini seringkali menciptakan kebencian terhadap pemimpinnya.
2. Gaya demokratis atau partisipatif Pemimpin yang menggunakan gaya ini mendorong pengikutnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kelompok yang dekat. Di bawah kepemimpinan seperti ini terjadi hubungan antaranggota kelompok yang dekat. Si pemimpin menduduki posisinya karena dia loyal terhadap kelompok dan sangat memikirkan kepentingan anggotanya.
3. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan versus gaya yang berorientasi pada produksi. Di dalam gaya yang berorientasi pada karyawan, pengikut diberi kebebasan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan keinginan mereka. Pemimpin hanya menjelaskan tujuan dan apa saja yang harus diselesaikan lalu memberikan kebebasan pada pengikut untuk menyelesaikan pekerjaan itu.
4. Gaya kepemimpinan yang suportif (mendukung) Gaya ini sering diidentifikasi sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Di bawah gaya kepemimpinan ini pemimpin mencari dukungan psikologis dari pengikutnya. Hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan atas saling pengertian dan saling mendukung. Begitu saling pengertian dan saling mendukung ini terbentuk, pengikut akan menyelesaikan tugasnya pada waktu pemimpin hadir maupun tidak.
5. Gaya fungsional atau instrumental. Ahli-ahli organisasi tradisional menganggap bahwa seorang individu sudah memiliki kualitas kepemimpinan bila dia mampu untuk melakukan fungsi-fungsi tertentu. Fungsi-fungsi atau kegiatan instrumental dalam organisasi termasuk: perencanaan, pengarahan, menempatkan staff menurut kemampuan dan kemahirannya, melakukan pengawasan, dan pengorganisasian.
6. Gaya kepemimpinan yang berpusat pada kenyataan. Gaya kepemimpinan ini didasarkan atas teori situasi yang menyatakan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan haruslah didasarkan atas diagnosis dari kenyataan atau realitas situasi dimana pemimpin itu harus memimpin.
7. Teori X dan teori Y Teori ini dikemukakan oleh McGregor. Pandangan ini menganggap bahwa rata-rata setiap individu itu tidak suka bekerja sehingga harus dipaksa bekerja. Individu-individu tersebut juga suka menghindari tanggung jawab dan mempunyai ambisi yang rendah. Pemimpin yang berpandangan demikian cenderung menjadi otoriter. Sebaliknya, manajer yang meyakini teori Y mempunyai pandangan yang positif terhadap pengikutnya.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator yaitu mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, tanggung jawab dan mengendalikan emosi.

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hafidzi, Qomiriah, & Nur, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto, (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

### **Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut Sadirman, (2011) fungsi motivasi dapat di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu, Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak, Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai karena dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan, Menyeleksi perbuatan yaitu menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan yang relevan untuk mencapai tujuan.

### **Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan, (2016) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi kerja positif dan negatif. Yang digunakan oleh pemimpin untuk karyawannya antara lain:

#### 1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

#### 1. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa factor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Suwanto dan Octavianty, (2010) terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja disuatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Teknis organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Struktur sosial Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
4. Imbalan yang diterima dari bekerja Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
5. dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja karyawan menurut Siswanto, (2005) Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), Kesempatan (*Opportunity*) yaitu :

#### 1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

#### 2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan dalam bentuk pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat

#### 3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

#### 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumongso handarbeni* (bahasa Jawa) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini Total Quality Control (TQC) atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari Amerika Serikat yang kemudian dikembangkan di Jepang menjadi Japanese Management

Style, berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora & Henry, (2015) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil”.

Menurut Fahmi, (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

### **Faktor-Faktor Kinerja**

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. (Simanjuntak, 2011)

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.
  - a. Kemampuan dan keterampilan kerja
  - b. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
  - c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
  - d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
  - e. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.

- f. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
2. Faktor Dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
3. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. dalam skripsi, (Rosyidah, 2013)

Menurut pandangan Simamora dan Henry, (2015) kinerja (*Performance*) ini dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu individual, factor psikologis, dan factor organisasi sebagai berikut:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno, (2014) bahwa terdapat 5 (lima) indikator kinerja karyawan di perusahaan dapat kita lihat sebagai berikut yaitu, sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **METHOD**

Dalam penelitian ini data yang akan dipakai ada dua jenis yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, sedangkan data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata dan kalimat.

Sumber data terdiri dari data Primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dengan menggunakan kuesioner, data tersebut berupa data mentah dari hubungan antara variabel independen yang pada akhirnya apakah berpengaruh terhadap variabel independen. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari buku-buku, situs, jurnal ataupun laporan dari penelitian - penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan penulis teliti.

Penelitian ini dilakukan di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru yang beralamat di Jalan Dr. Setia Budhi No. 107. Waktu penelitian pada bulan November 2021 sampai selesai. Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Angkasa Garden Hotel yang berjumlah 44 orang.

Sampel menurut (Sugiyono, 2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh yaitu semua sampel diperoleh dari seluruh jumlah dari populasi, yaitu sebanyak 44 orang.

Data jika diklasifikasikan berdasarkan sumbernya maka data dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber datanya. Jadi untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer biasanya diperoleh dari observasi, wawancara, Focus Group Discussion (FGD), dan penyebaran. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari studi-studi sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, laporan, buku, dan sebagainya.

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode- metode Metode Observasi yang disebut juga pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantaun perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, artinya barang-barang tertulis di dalam melaksanakan metode dokumentasi. Kuesioner dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada responden yang ditemui secara langsung di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Pertanyaan dalam kuesioner dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden.

Analisis deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan, analisis ini dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh dari responden, proses ini terdiri dari verifikasi data, yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pernyataan sudah di jawab dengan lengkap oleh responden.

## Analisis Kuantitatif

### Uji Validitas

Uji validasi mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin di ukur. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

rx<sub>y</sub> = koefisien korelasi  
Σx = Total Jumlah dari Variabel X  
Σy = Total Jumlah dari Variabel Y  
N = jumlah sampel

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir butir yang valid dan tidak valid :

- Bila r hitung > r tabel , berarti item pernyataan valid
- Bila r hitung < r tabel , berarti item pernyataan tidak valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014). Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Cronbach's Alpha. Rumus ini digunakan untuk mencari nilai Cronbach's Alpha yang skornya antara 1 dan 0.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $\sigma^2_t$  = Varians total
- $k$  = Jumlah item

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila dalam kisaran Cronbach's Alpha > 0,60 s/d 0,80 di anggap baik atau reliable serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 di anggap sangat baik atau reliable.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam digunakan adalah uji statistik Kolmogorov- Smirnov (K-S), bila nilai signifikan > 0,05, dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal dan  $H_0$  diterima, sebaliknya bila nilai signifikan < 0,05 berarti distribusi data tidak normal dan  $H_a$  diterima.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas. Penelitian ini menggunakan nilai dari *variance inflation factor (vif)* dan nilai *tolerance* kedua ukuran ini menunjukkan setia variabel independen mana saja yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai nilai tolerance lebih dari atau sama dengan 10% ( $\geq 0,10$ ) dan nilai *variance inplation factor* kurang dari atau sama dengan 10 ( $\leq 10$ ), maka tidak terjadi multikolniritas (Ghozali, 2012).

### Uji Heteroskedastitas.

Uji Heteroskedastitas untuk menguji apakah terjadi tidak kesamaan *variance* dari residual suatu pengamatan dari pengamatan yang lain dalam model regersi (Ghozali, 2012). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (Heteroskedastitas). Heteroskedastitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik – titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing independen berhubungan positif atau negatif. Digunakan suatu fungsi linear, yaitu Regresi Linear Berganda yang dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut (Suprihanto, 2014):

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan  
A = Konstanta  
X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan  
X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja  
b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi  
e = Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis yang akan di uji adalah H<sub>1</sub> sampai dengan H<sub>5</sub> dengan tingkat toleransi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). H<sub>0</sub> diterima apabila probabilitas nya sign  $>0,005$  atau jika t hitung  $< t$  tabel maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. H<sub>0</sub> ditolak apabila probabilitasnya sign  $\leq 0,05$  jika t hitung  $> t$  tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dalam penelitian ini dilakukan uji t yang fungsinya adalah untuk mengetahui pengaruh secara persial antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel terkait (kinerja karyawan).

Uji F

Uji F dalam penelitian ini, dimaksud untuk menguji secara keseluruhan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen, Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variebel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dalam artian ada pengaruh antara variebel bebas dengan variabel terikat. Kriteria pengujian dengan SPSS :  
Apabila nilai signifikannya  $> 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefesien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi dependen (Ghozali, 2012).

## RESULTS AND DISCUSSION

### RESULTS

#### Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan dari Angkasa Garden Hotel Pekanbaru yang berjumlah 44 orang responden. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diidentifikasi menurut umur dan pendidikan. Identifikasi menurut jenis kelamin, seluruh responden sebanyak 44 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang (63,63%) lebih banyak daripada jumlah responden perempuan yaitu 16 orang (36,37%). Identifikasi responden menurut umur seluruh responden sebanyak 44 orang, jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 12 orang (27,28%), sedangkan yg berusia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (52,27%), kemudian yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (15,90%), dan yang berusia  $>50$  tahun sebanyak 2 orang (4,55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 31-40 tahun (52,27%). Seluruh responden sebanyak 44 orang, jumlah responden yang Lulusan SMA

sebanyak 32 orang (72,73%), kemudian yang lulusan Diploma III sebanyak 7 orang (15,90%), dan yang lulusan Sastra I sebanyak 5 orang (11,37%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang lulusan SMA sebanyak 32 orang (72,73%), berdasarkan masa bekerja responden seluruh responden sebanyak 44 orang, jumlah responden yang bekerja <1 Tahun sebanyak 2 orang (4,55%), kemudian yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang (68,18%), sedangkan yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 7 orang (15,90%), dan yang bekerja >10 tahun sebanyak 5 orang (11,37%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang lama bekerja adalah responden 1-5 tahun sebanyak 30 orang (68,18%).

### Hasil Analisa Data

Analisis deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan analisis ini dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh dari responden, proses ini terdiri dari verifikasi data.

**Tabel 3 Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	44	21	30	25,52	2,357
Motivasi Kerja	44	27	34	30,00	1,804
Kinerja Karyawan	44	20	25	22,43	1,421
Valid N (listwise)	44				

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel 3 tersebut di atas menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner yg telah diisi oleh responden melalui pernyataan yang disebarkan oleh peneliti ke Angkasa Garden Hotel Pekanbaru.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*,  $r_{hitung}$  diperoleh dari hasil output. Pada uji validitas diketahui bahwa  $\alpha=5\%$  dan  $n= 44$  orang yang menjadi sampel penelitian. Setiap item dalam kuisisioner penelitian dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari rumus :  $r_{tabel} (n-2 = 44-2 = 42 = 0,2907)$  dari tabel *product moment*. Pengujian validitas indikator Gaya Kepemimpinan dapat dilihat selengkapnya dari tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Indikator Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Variabel Gaya Kepemimpinan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,408	0,2907	Valid
2	Pernyataan 2	0,525	0,2907	Valid
3	Pernyataan 3	0,624	0,2907	Valid
4	Pernyataan 4	0,487	0,2907	Valid
5	Pernyataan 5	0,705	0,2907	Valid
6	Pernyataan 6	0,532	0,2907	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada  $r$  tabel yaitu 0,2907 yang disajikan pada tabel 5.27. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel gaya kepemimpinan tersebut dikatakan valid. Selanjutnya untuk menguji validitas pada variabel indikator motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Indikator Motivasi Kerja (X2)**

No	Variabel Motivasi Kerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,442	0,2907	Valid
2	Pernyataan 2	0,623	0,2907	Valid
3	Pernyataan 3	0,443	0,2907	Valid
4	Pernyataan 4	0,588	0,2907	Valid
5	Pernyataan 5	0,442	0,2907	Valid
6	Pernyataan 6	0,290	0,2907	Valid
7	Pernyataan 7	0,697	0,2907	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel tingkat kepuasan anggota mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,2907 yang disajikan pada tabel 5.28. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel motivasi kerja dikatakan valid. Selanjutnya untuk menguji validitas pada variabel indikator motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Indikator Kinerja Karyawan(Y)**

No	Variabel Kinerja Karyawan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,610	0,2907	Valid
2	Pernyataan 2	0,291	0,2907	Valid
3	Pernyataan 3	0,655	0,2907	Valid
4	Pernyataan 4	0,488	0,2907	Valid
5	Pernyataan 5	0,610	0,2907	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS. 21, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel tingkat kepuasan anggota mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,2907 yang disajikan pada tabel 5.29. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel motivasi kerja dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item pernyataan indikator yang dapat dilihat dari tabel 5.30 berikut ini :

**Tabel 7 Hasil Pengujian Reliability Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,634	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel dapat dilihat kedua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 (kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliable*.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen digunakan uji statistik Kolmogorov- Smirnov (K-S), bila nilai sig >0,05, dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal dan  $H_0$  diterima, sebaliknya bila nilai sig < 0,05% distribusi data tidak normal dan  $H_a$  diterima.

Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal probability plot dan gambar . Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel 5.17 berikut ini :

**Tabel 8**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

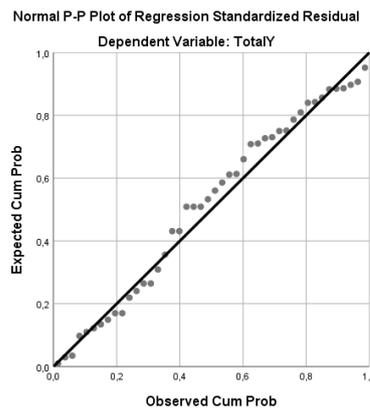
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,24052005
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,065
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai asyim.sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi normal. Untuk lebih jelasnya, berikut peneliti tunjukkan uji normalitas dalam bentuk gambar.



**Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021

Dari gambar 1 tersebut di atas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Ini dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolineritas. Penelitian ini menggunakan nilai dari *variance inflation factor (vif)* dan nilai *tolerance* kedua ukuran ini menunjukkan setia variabel independen mana saja yang dijelaskan oleh variabel independan lainnya.

Jika nilai nilai tolerance lebih dari atau sama dengan 10% ( $\geq 0,10$ ) dan nilai *variance inplation factor* kurang dari atau sama dengan 10 ( $\leq 10$ ), maka tidak terjadi multikolniritas, bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9 Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TotalX1	0,794	1,259
	TotalX2	0,794	1,259

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021

Dari Tabel 5.32 menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance 0,794 > dari 0,10 dan nilai VIF 1,259 < 10 .

### Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan suatu fungsi linear, yaitu Regresi Linear Berganda yang dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

**Tabel 10 Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,249	1,673		-1,943	0,059
	TotalX1	0,063	0,047	0,220	1,360	0,181
	TotalX2	0,088	0,061	0,234	1,450	0,155

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,249 + 0,063X_1 + 0,088X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai Constanta adalah sebesar -3,249, artinya gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Angkasa Garden Hotel Pekanbaru diabaikan maka tingkat kinerja karyawan sebesar 3,249.
2. Nilai Koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0,063, artinya jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat 1satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada Angkasa Garden Hotel Pekanbaru meningkat sebesar 0,063.
3. Nilai Koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,088 artinya jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat 1satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada Angkasa Garden Hotel Pekanbaru meningkat sebesar 0,088.

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 5.34 berikut ini:

**Tabel 11 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constan)	-3,249	1,673		-1,943	0,059
	TotalX1	0,063	0,047	0,220	1,360	0,181
	TotalX2	0,088	0,061	0,234	1,450	0,155

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan sebesar 1,360 dan nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 1,450. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,018. Maka terbukti bahwa : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) = dengan  $t_{hitung}$  1,360 dan 1,450 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,018 dengan tingkat signifikan 0,059 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru.

### Uji F

Uji F dalam penelitian ini, dimaksud untuk menguji secara keseluruhan atau bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai signifikannya  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 12  
Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,991	2	1,496	3,617	,036 <sup>b</sup>
	Residual	16,953	41	0,413		
	Total	19,944	43			

a. Dependent Variable: ABRESID

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,617 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,22 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,617 > 3,22$  dan tingkat signifikan  $0,036 < 0,05$  maka  $H_0$  tidak diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru.

### Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru digunakan analisis determinasi ( $R^2$ ), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 5.36 berikut ini :

**Tabel 13  
Hasil R-square (Koefisien Determinan)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 <sup>a</sup>	0,150	0,109	0,64303

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: Abresid

Sumber : Data Olahan SPSS. 25, 2021.

Dari tabel dapat diperoleh nilai  $R = 0,150$ . Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru, sedangkan *r-square* (koefisien determinasi) sebesar  $0,109$ . Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru sebesar  $15\%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 15\%) = 85\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

## DISCUSSION

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru**

Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan pada Angkasa Garden Hotel Pekanbaru dinyatakan tidak signifikan dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena pimpinan kurang mengapresiasi pendapat dari para karyawan dan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan pendapat karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Bambang guritno dan Waridin (2005) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Tampubolon (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru**

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru dinyatakan tidak signifikan dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar  $0,059$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada Angkasa Garden Hotel Pekanbaru yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil olah statistik pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Angkasa Garden Hotel Pekanbaru sebesar  $15\%$  sedangkan sisanya itu sebesar  $85\%$  di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel.

## CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variable independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada signifikansi  $5\%$  ( $\alpha=0,05$ ). Untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh sebagai berikut:  $n-2$  (baris),  $\alpha$  (kolom), maka diperoleh  $44-2 = 42$  (baris) dan  $0,05$  (kolom) sehingga nilai  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar  $2,018$ . Berdasarkan output diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,360$ . Hal ini menjelaskan bahwa  $t_{hitung} (1,360) < t_{tabel} (2,018)$ . Sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru.

## BIBLIOGRAPHY

- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, J. (2003). Twelve laws of loyalty. *Canadian Manager*, 28(2), 20–21.
- Hafidzi, achmad hasan, Qomiriah, N., & Nur, adha rizky. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.*
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource. Medika Salemba*.
- Miftah Thoha. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. CV Rajawali.
- Rivai, & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadirman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo.
- Simamora, & Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen. Edisi Pertama*. PT. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen (cetakan pe)*. Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3, 2.
- Suwarto, & Octavianty, Y. (2010). *Budidaya Tanaman Perkebunan Unggulan*. Penebar Swadaya.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winario, M., & Novita, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru. *Sharing: Journal Of Islamic Economics, Management And Business*, 1(1), 1–15.