

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL 101 KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

NIKO HERLAMBANG

NPM. 17.0111.0163

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

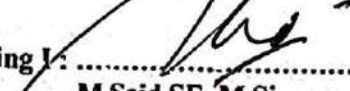
FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NIKO HERLAMBANG
Nomor pokok : 17.0111.0163
Jurusan : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL 101 PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05/5-2021 Pembimbing I : 
M.Said.SE.,M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 24-05-2021 Pembimbing II : 
Umi Hasanah.SE.,MM
NIDN :0220016002


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Marivam Zanariah, SE.,M.M
NIDN : 0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Niko Herlambang
Nomor Pokok : 1701110163
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan
Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
Hotel 101 Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis



Niko Herlambang

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“Sebuah permatatidakakandapat dipoles tanpagesekan,
demikian juga seseorang tidakakan menjadi sukses tanpa
tantangan”*

*“ Jadilah dirimu sendiri. Dokumen asli jauh lebih baik dari
pada salinan”*

Kupersembahkan kepada :

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku
- Saudara dan saudariku
- Almamater tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** Pada Hotel 101 Palembang. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Drs. Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRSSelaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak M. Said.SE.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu UmiHasanah. SE. M.M Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. PimpinanKepala Hotel 101 Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Bapak/ibu Dosen beserta karyawan di Universitas Tridinanti

8. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, April 2021

Penulis

NIKO HERLAMBANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMA PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBEAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1.1 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	15
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2 Motivasi	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Motivasi	19

2.1.2.3	Indikator Motivasi	20
2.1.3	Pelatihan	21
2.1.3.1	Pengertian Pelatihan Kerja.....	21
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Pelatihan	24
2.1.3.3	Indikator Pelatihan Kerja	26
2.1.4	Kinerja	27
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	27
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.1.4.3	Indikator Kinerja	29
2.1.5	Hubungan antara Gaya Kepemimpinan,Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.....	30
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan	32
2.3	Kerangka Berfikir.....	34
2.4	Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1	Tempat Penelitian.....	36
3.1.2	Waktu Penelitian	36
3.2	Sumber Data Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Sumber data.....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	37
3.3	Populasi dan Sampel,	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1	Variabel Penelitian	40
3.5.2	Definisi Operasional.....	41

3.6	Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1	Uji Instrumen.....	44
3.6.2	Uji Validitas	45
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	45
3.7	Teknik Analisis Data	46
3.7.1	Regresi Linear Berganda.....	46
3.7.2	Koefisien Korelasi	47
3.7.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.8	Uji Hipotesis	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.4	Pembagian Tugas	53
4.1.5	Pembahasan.....	58
4.2	Pembahasan Hasil Pengujian	60
4.2.1	Uji Validitas	60
4.2.2	Penguji Reliabilitas	64
4.2.3	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.2.4	Analisis Korelasi	66
4.2.5	Hasil Penguji Model Regresi Secara Simultan	68
4.2.6	Hasil Penguji Model Regresi Secara Parsial.....	68
4.2.7	Koefisien Determinasi.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran-saran	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian yang Relevan.....	31
3.1 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	41
3.3 Skala Likert.....	44
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	48
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi Terbalik.....	48
4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	61
4.5. Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan Kerja.....	62
4.6. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	64
4.8. Hasil Analisis Linear Berganda.....	65
4.9. Hasil Analisis Korelasi.....	67
4.10. Hasil Uji F.....	68
4.11. Hasil Uji T.....	69
4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi(Uji R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir	34
3.1 Regresi Linear Berganda.....	46
4.1. Struktur Organisasi Hotel 101 Palembang.....	53

ABSTRAK

NIKO HERLAMBAH, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL 101 KOTA PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK M.SAID., SE., M.Si DAN IBU UMI HASANAH., SE., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel 101 Kota Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel 101 Kota Palembang, dimana F hitung (44,968) lebih besar dari pada nilai F tabel (2,76) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_o ditolak). Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 4,012 lebih besar dari pada t tabel 2,002 dengan nilai signifikan sebesar $sig < 0,000$ yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 (Motivasi) dan X_3 (Pelatihan Kerja) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan Hotel 101 Kota Palembang.

Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,703$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 70,3%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel 101 Kota Palembang, sedangkan sisanya 29,7% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja, MSDM

ABSTRACT

NIKO HERLAMBA, "THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND WORK TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL 101, PALEMBANG CITY", UNDER THE SUPERVISION OF FATHER M.SAID., SE., M.Si AND IBU UMI HASANAH., SE., M.M

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Motivation and Job Training on Employee Performance at Hotel 101 Palembang City, so the following conclusions can be drawn together (simultaneously) there is a significant influence of leadership style, motivation and job training variables on hotel employee performance. 101 Palembang City, where F count (44.968) is greater than the F table value (2.76) with a significant level below 0.05, namely 0.000. On this basis, the previously proposed research hypothesis can be accepted because it is proven to be true (Ha is accepted and Ho is rejected). Partially the influence of the variable X1 (Leadership Style) on employee performance, the t value of 4.012 is greater than the t table of 2.002 with a significant value of tsig 0.000, which means that it is greater than the value of $\alpha = <0.05$. Leadership Style (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y). On this basis, the variables X2 (Motivation) and X3 (Job Training) can be included as one of the influence variables for the Employee Performance of Hotel 101 Palembang City Employees.

Obtained the coefficient of determination ($R^2 = 0.703$). This result is statistically very significant, meaning that 70.3% together can explain the influence of the leadership style, motivation and job training variables on the employee performance of Hotel 101 Palembang City, while the remaining 29.7% can be explained by other variables that are not included in the this research.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Job Training,

HRM

RIWAYAT HIDUP

NikoHerlambang, dilahirkan di Kota Cilacappada tanggal 28 mei 1998 dari Ayah Sumali Dan Ibu YaniSaya anak ke 1 dari 3bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010di SD NEGERI 124 PALEMBANG, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP Negeri 41 PALEMBANG dan selajutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruanpada tahun 2016 di SMKPGRI 2PALEMBANG. Pada tahun 2017 Saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

NikoHerlambang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Manusia dapat di atur dalam Manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan ,memelihara mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas.

Menurut Malayu Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terdapat berbagai perspektif yang berbeda dalam mendefinisikan maksud dari manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan sistem organisasi

berupa kebijakan secara formal yang memanfaatkan kekuatan maupun bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar, modern, namun itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu perusahaan mengkoordinir memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam membangun perusahaan, seseorang berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam perusahaan tersebut Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik dalam perusahaan, karena selalu menangani masalah keterampilan dan keahlian. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal. Pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, adalah kepemimpinan proses kepemimpinan mencakup pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan Pengertian Gaya Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan menyebabkan orang lain untuk bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting

yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam berkerja tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana gaya kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan HOTEL 101 Palembang salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan suatu perusahaan karena tanpa gaya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Maka gaya kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam mencapai tujuan. Dengan demikian antara atasan dengan bawahan diharapkan mampu mengungkapkan problem yang dihadapi dengan terbuka tanpa ada faktor-faktor yang menimbulkan tekanan. Sehingga untuk meminimalis permasalahan tersebut sangat diperlukan peran seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya

kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan keberhasilan karyawan, diantaranya yaitu kurang tegasnya pemimpin dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan sering terjadi keterlambatan jam kerja dan tidak bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan tidak mentaati peraturan yang sudah diterapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al. (2000). Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007:23). Dan dari motivasi permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan, motivasi yang diberikan oleh pemimpin cenderung mengarah ke karyawan yang dekat dengan pemimpin, sehingga membuat karyawan yang baru kurang mendapatkan motivasi dari pemimpin di Hotel 101 Palembang.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Selanjutnya dari segi pelatihan diketahui bahwa persoalan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan selama ini, Para pegawai di dalam hotel 101 belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Seperti yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama. kejadian ini tentu saja dapat mempengaruhi tidak meratanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan kerja agar karyawan tau apa yang harusnya akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan kerja berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan

Selain itu kinerja seseorang karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat pada top level manajer saja, tapi juga harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staf. 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 perusahaan, maka setiap pimpinan perusahaan 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 pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. maka dalam penelitian ini penulis membuat judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL 101 PALEMBANG”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Hotel 101 Palembang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Hotel 101 Palembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Hotel 101 Palembang?

4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Hotel 101 Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi Hotel 101 Palembang

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran dan masukan bagi semua komponen dilingkungan Hotel 101 Palembang dan untuk menciptakan iklim kerja kondusif, profesional dan pertimbangan bagi pimpinan mengenai faktor-faktor yang perlu perhatian guna meningkatkan kinerja.

3. Akademik

Hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aida Nur Intan 2010. *Pengaruh Motivasi dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai* Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten OKI.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London : Institute of Personnel and Development.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana
- Bryan Johannes Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Jakarta. Prenada Media.
- Elliot et al. (2000) tersedia (online) <http://www.pengertianahli.com/2013/09/pengertian-n-motivasi-menurut-para-ahli.html/> diakses pada tanggal 24 mei 2017
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Frieda Zahara 2014. *Pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai* pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Cipta Karya Kabupaten Oki
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indah D. Rahayu. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja* (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Program*. Prentice Hall International, Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Miftah Thoha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Pedoman Penulisan Skripsi Laporan Akhir Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti Palembang Tahun.2014.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Syahfrul Fuadi 2010. *Pengaruh pimpinan dan motivasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang*

Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan.* Yogyakarta, Gava Media.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.