

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OYO HOTEL THE PIPPE  
HOUSE PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**DIKI IRIANSYAH**

**NPM. 1601110188**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

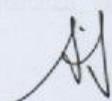
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DIKI IRIANSYAH  
Nomor Pokok/NIRM : 1601110188  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,  
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI OYO HOTEL THE PIPE  
HOUSE PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18-05-2020 Pembimbing I :

  
Sugiri Dinah, SE, M.Si  
NIDN : 0205085601

Tanggal 13-05-2020 Pembimbing II :

  
Zakiah, SE, MM  
NIDN : 0221075501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi :

Tanggal : 18-05-2020



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

47/PS/DFE/20

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diki Iriansyah  
Nomor Pokok : 1601110188  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.,

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 20 Maret 2020



(Diki Iriansyah)

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Sukses adalah berani bertindak dan punya prinsip*
- ❖ *Selama ada keyakinan, semua akan menjadi mungkin*
- ❖ *“Jika kau tak suka sesuatu, ubahlah. Jika tak bisa, maka ubahlah cara pandangmu tentangnya.” – Maya Angelou*

## KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Kedua Orang Tua Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridianti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridianti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Oyo Hotel The Pippe House Palembang”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

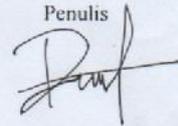
1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Sugiri Dinah, SE,M.Si. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Zakiah, SE,MM. Selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan Oyo Hotel The Pippe House Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.

5. Ibu Zakiah, S.E., MM. selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan OYO Hotel The Pippe House Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Keluarga Kogap, Afni, Khalid, Roy, Sarwo, dan Ananda, Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 20 Maret 2020

Penulis



Diki Iriansyah

## DAFTAR ISI

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Kepemimpinan .....	12
2.1.3 Motivasi .....	18
2.1.4 Pelatihan .....	24
2.1.5 Hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	31
2.3 Kerangka Berpikir .....	32
2.4 Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1	Tempat Penelitian .....	35
3.1.2	Waktu Penelitian .....	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.1	Sumber Data .....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Sampel .....	38
3.4	Rancangan Penelitian .....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1	Variabel Penelitian .....	39
3.5.2	Definisi Operasional .....	40
3.6	Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1	Uji Instrumen.....	43
3.6.2	Uji Validitas .....	44
3.6.3	Uji Reliabilitas .....	44
3.7	Teknik Analisis Data .....	45
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	45
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	45
3.7.2.1	Regresi Linear Berganda .....	46
3.7.2.2	Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	47
3.7.2.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	47
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	48
3.8.1	Uji Simultan (Uji F) .....	48
3.8.2	Uji Parsial (Uji $t$ ) .....	48
3.9	Sistematika Penulisan .....	49

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	53
4.2	Pembahasan .....	56
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	57
4.3.1	Uji Validitas .....	57
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	59
4.4	Analisis Data .....	60
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	60
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	68
4.4.2.1	Regresi Linear Berganda .....	68
4.4.2.2	Koefisien Korelasi .....	69
4.4.2.3	Koefisien Determinasi .....	71
4.5	Pengujian Hipotesis .....	72
4.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	72
4.5.2	Uji Parsial (Uji t) .....	73

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

3.1 Waktu Penelitian .....	36
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.3 Skala Likert .....	43
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	47
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	57
4.3 Hasil Uji Validitas .....	58
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	59
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan .....	60
4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan .....	61
4.7 Persentase Skor Variabel Kepemimpinan .....	62
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi .....	62
4.9 Deskripsi Variabel Motivasi .....	63
4.10 Persentase Skor Variabel Motivasi .....	64
4.11 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	64
4.12 Deskripsi Variabel Pelatihan .....	65
4.13 Persentase Skor Variabel Pelatihan.....	65
4.14 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	66
4.15 Deskripsi Variabel Kinerja .....	67
4.16 Persentase Skor Variabel Kinerja .....	67
4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	68
4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	70
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71
4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	72
4.21 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	74

**DAFTAR GAMBAR**

2.1	Kerangka Berpikir Teoritis .....	34
3.1	Regresi Linear Berganda .....	46
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	53

## ABSTRAK

### **Diki Iriansyah, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di OYO Hotel The Pippe House Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah,SE,M.Si dan Ibu Zakiah,SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel OYO Hotel The Pippe House Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar  $(32,271 > 2,92)$  diketahui bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di OYO Hotel The Pippe House Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada OYO Hotel The Pippe House Palembang dengan t hitung 2,386 dengan signifikansi 0,024. Secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,640 dengan signifikansi 0,013. Secara parsial Pelatihan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 1,834 dengan signifikansi 0,009.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Diki Iriansyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 20 Juni 1995 dari bapak yang bernama Azuar dan Ibu yang bernama Maizo. Merupakan anak ke 4 (empat) dari 4 (empat) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 147 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Karya Ibu Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut agar memperbaiki segala aspek yang bisa menunjang perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Banyak hal yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Karna sumber daya manusia merupakan kunci disetiap kegiatan dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai macam status yang melekat. Status tersebut antara lain pengalaman, pendidikan, jabatan, dan golongan, serta tingkat pendapatan dari masing-masing individu tersebut. Oleh karna itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kemauan, disiplin ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta usaha untuk mengelola perusahaan dengan baik. Dengan sumber daya yang baik akan membantu perusahaan untuk terus meraih kesuksesan di era persaingan global saat ini.

Menurut Kartono (2003), Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam

menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Anoraga, 2008). Setiap pemimpin harus memiliki aspek - aspek kepribadian yang bisa menunjang usahanya agar dapat mewujudkan hubungan manusia manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset utama bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas perusahaan serta memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari perusahaan ialah seorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Apabila karyawan di dalam suatu perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif. Suatu perusahaan harus sedikit memberikan tambahan guna menyempurnakan beberapa indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja karyawan agar dapat

memotivasi para pekerja secara efektif dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ada peluang untuk mendapatkan insentif. Pimpinan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawannya, terlebih bagi karyawan yang memiliki prestasi maka perusahaan seharusnya memberikan apresiasi. Apresiasi dapat berupa pemberian promosi jabatan untuk pengembangan karir, pemberian insentif diluar gaji serta adanya jaminan keselamatan bagi karyawan dan keluarganya.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di harapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robins, 2010).

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280).

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan ialah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, meningkatkan moral anggota, memberikan yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, guna mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, dan dapat meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan karyawan dirancang untuk membantu karyawan agar karyawan dapat bekerja baik dan benar sesuai dengan tugas yang dilakukannya. Jenis pelatihan yang diperlukan dikaitkan dengan kebutuhan strategi kompetitif perusahaan adalah sebagai berikut, jika tujuan organisasi adalah untuk meningkatkan kecepatan pelayanan maka pelatihan yang diperlukan ialah pelatihan yang dapat meningkatkan orang bekerja lebih terampil dan cekatan, jika tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan inovasi dari organisasi maka jenis pelatihannya adalah yang dapat meningkatkan orang dapat lebih kreatif dan mempunyai keberanian untuk

tampil beda, jika tujuan organisasi adalah untuk meningkatkan kualitas, maka jenis pelatihannya adalah yang dapat membuat orang lebih cerdas dan lebih bermutu, jika tujuan organisasi adalah untuk menekan biaya produksi maka jenis pelatihannya adalah yang dapat meningkatkan orang bekerja lebih keras dan efisien.

Menurut Simamora (1999:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan bagaimana melakukannya. Pelatihan yaitu berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian

tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya dari segi kepemimpinan, motivasi, dan juga dari segi pelatihan yang telah diterapkan di perusahaan tersebut. Disini peneliti mencoba mengkaji masalah kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan yang diterapkan di perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja dalam suatu hotel terhadap peningkatan kinerja para pegawainya. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE PALEMBANG”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui mengenai :

1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.
2. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.
3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.

4. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan OYO HOTEL THE PIPPE HOUSE Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang di dapat selama masa pendidikan kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi almamater

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Hani, Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hermawan. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Kusuma, Yanda Bara, S, Bambang Swasto, dan Musadieg, Mochammad Al. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.Otsuka Indonesia di Lawang, Malang)*. E-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol 9, No 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Cetakan kedua. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mondy, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2009. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sanusi. 2018. “*Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Talkindo Selaksa Anugrah Cabang OPI MALL Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Saputra, Wahyu Hendri. 2018. “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sico Sumber Sakti Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang.
- Sari, Dian Puspita. 2018. “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Supra Ideal Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang.
- Siswasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.
- Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulbahri. dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti:Palembang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Devisi buku Perguruan Tinggi*. Jakarta. PT Jasa Grafindo Persada.