

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

ROSA NAVITA DAMAYANTI

NPM: 18.1.02.02.0060

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi oleh:

ROSA NAVITA DAMAYANTI
NPM: 18.1.02.02.0060

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusatara PGRI Kediri

Tanggal : 06 Juli 2022

Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh :

ROSA NAVITA DAMAYANTI

NPM : 18.1.02.02.0060

Judul :

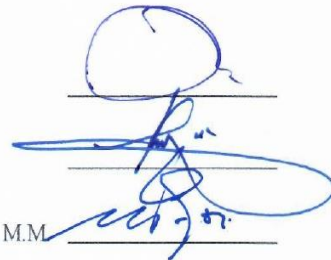
**ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal : 18 Juli 2022

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Rosa Navita Damayanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Gresik, 07 November 1998
NPM : 18.1.02.02.0060
Fak/Jur./Prodi : FEB/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 06 Juli 2022

Yang Menyatakan

ROSA NAVITA DAMAYANTI

NPM 18.1.02.02.0060

Motto :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

QS. Al-Baqarah : 286

“Barangsiapa berjalan di suatu jalan untuk mencari ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga”

H.R Muslim

“Do your best, Remember Allah, Let Allah do the rest”

“Bismillah”

Persembahan :

Skripsi ini merupakan bagian dari perjalanan yang memberikan banyak harapan dan pengalaman. Kupersembahkan karya ini sebagai ungkapan rasa sayang dan terimakasih kepada orang-orang yang penuh arti dalam hidupku
Bapak dan Ibuku yang selalu memberikan doa setiap waktu
Kakak dan Adikku yang menjadi saudara sekaligus teman yang selalu memberikan motivasi dan semangatnya setiap hari untukku
Untuk teman-temanku dan semua keluarga yang telah memberiku dukungan, arahan dan semangat, terimakasih.

ABSTRAK

Rosa Navita Damayanti : Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adisurya Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

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

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kinerja karyawan menjadi penopang efektifitas dari sistem kerja perusahaan sehingga dalam perusahaan perlu adanya penilaian bagus atau tidaknya kinerja karyawannya. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga mampu mengetahui bagaimana kinerjanya dapat menggunakan alternatif dengan menganalisis kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adisurya Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian *asosiatif kausal*. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Adisurya Kediri baik karyawan tetap atau *outsourcing* dengan menggunakan sampel jenuh. Sumber data yang diperoleh peneliti adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri, (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri, (3) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri, (4) Secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Skripsi dengan judul "**Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adisurya Kediri**" ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam pengerjaan serta penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini terwujud bukan semata-mata upaya pribadi penulis, melainkan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M. dan Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa dan dorongan serta motivasi kepada saya.
6. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Kritik dan saran serta masukan yang membangun sangat dibutuhkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya disertai harapan semoga skripsi ini memberikan manfaat, sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Kediri, 06 Juli 2022

Penulis

ROSA NAVITA DAMAYANTI

NPM 18.1.02.02.0060

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Pembatasan Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah | 7 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Teori | 9 |
| 1. Kinerja Karyawan | 9 |
| 2. Kepemimpinan | 13 |
| 3. Kompensasi | 16 |
| 4. Motivasi Kerja | 21 |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| C. Kerangka Berpikir | 27 |
| D. Kerangka Konseptual | 35 |
| E. Hipotesis..... | 33 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | |
| A. Variabel Penelitian | 35 |
| 1. Identifikasi Variabel Penelitian | 35 |
| 2. Defenisi Operasional Variabel | 35 |

| | |
|---|----|
| a. Kepemimpinan | 36 |
| b. Kompensasi | 36 |
| c. Motivasi Kerja | 37 |
| d. Kinerja Karyawan | 38 |
| B. Pendekatan dan Teknik Penelitian | 39 |
| 1. Pendekatan Penelitian | 39 |
| 2. Teknik Penelitian..... | 40 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 40 |
| 1. Tempat Penelitian | 40 |
| 2. Waktu Penelitian | 41 |
| D. Populasi dan Sampel | 41 |
| 1. Populasi | 41 |
| 2. Sampel | 42 |
| E. Instrumen Penelitian | 42 |
| 1. Pengembangan Instrumen | 42 |
| 2. Uji Validitas dan Reabilitas | 44 |
| F. Sumber dan Langkah Pengumpulan Data | 47 |
| 1. Sumber Data | 47 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| G. Teknik Analisis Data | 48 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 49 |
| 2. Analisis Regresi Linier Berganda | 51 |
| 3. Koefisien Determinasi | 51 |
| 4. Uji Hipotesis | 52 |
| a. Uji T (Uji Parsial)..... | 52 |
| b. Uji F (Uji Simultan) | 52 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Gambaran Umum Subjek Penelitian | 54 |
| B. Deskripsi Data Variabel..... | 60 |
| C. Analisis Data | 70 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Uji Asumsi Klasik | 71 |
| 2. Analisis Regresi Linier Berganda | 75 |
| 3. Koefisien Determinasi | 77 |
| 4. Uji Hipotesis | 79 |
| a. Uji T (Uji Parsial)..... | 79 |
| b. Uji F (Uji Simultan) | 80 |
| D. Pembahasan | 81 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan | 87 |
| B. Saran | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA | 92 |
| LAMPIRAN | 95 |

DAFTAR TABEL

Tabel

| | |
|--|----|
| 1. 2.1 Tabel Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu | 25 |
| 2. 3.1 Tabel Data Karyawan Hotel Adisurya Kediri | 41 |
| 3. 3.2 Tabel Kisi-kisi Instrumen | 43 |
| 4. 3.3 Tabel Skala Likert | 44 |
| 5. 3.4 Tabel Hasil Uji Validitas | 45 |
| 6. 3.5 Tabel Hasil Uji Reabilitas | 47 |
| 7. 4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 8. 4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| 9. 4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 59 |
| 10. 4.4 Tabel Deskripsi Kepemimpinan | 60 |
| 11. 4.5 Tabel Deskripsi Kompensasi | 62 |
| 12. 4.6 Tabel Deskripsi Motivasi Kerja | 65 |
| 13. 4.7 Tabel Deskripsi Kinerja Karyawan | 68 |
| 14. 4.8 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas | 73 |
| 15. 4.9 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 75 |
| 16. 4.10 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 78 |
| 17. 4.11 Tabel Hasil Uji T | 79 |
| 18. 4.12 Tabel Hasil Uji F | 81 |

DAFTAR GAMBAR**Gambar**

| | |
|---|----|
| 19. 2.1 Gambar Unsur - Unsur Pokok Dalam Kepemimpinan | 15 |
| 20. 2.2 Gambar Kerangka Konseptual | 32 |
| 21. 4.1 Gambar Struktur Organisasi | 55 |
| 22. 4.2 Gambar Hasil Uji <i>Normal Probability Plot</i> | 72 |
| 23. 4.3 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas | 74 |

DAFTAR LAMPIRAN**Lampiran**

| | |
|--|-----|
| 24. Lampiran Kuesioner Angket | 95 |
| 25. Hasil Olah Data SPSS..... | 101 |
| 26. Lampiran Permohonan Izin Melakukan Penelitian..... | 109 |
| 27. Lampiran Surat Balasan Permohonan Izin Melakukan Penelitian..... | 110 |
| 28. Berita Acara Bimbingan Skripsi..... | 111 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang penting jika dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018:5).

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas atau potensi sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Dan sebaliknya, semakin rendah kualitas atau potensi sumber daya manusia, maka semakin rendah juga kinerja yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghasilkan tingkat kinerja yang baik sehingga produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu agar tujuan dan sasaran organisasi dapat di capai maka perlu adanya perhatian lebih dari organisasi terhadap kesejahteraan pegawai-pegawainya (Muslih, 2012).

Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik, maka tidak akan tercapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin atau kepemimpinan sangat penting dan sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bersedia untuk bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Muslih, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2020), memberikan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mengarahkan sumber daya manusia secara maksimal dalam rangka mencapai kinerja yang baik. Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila perusahaan dapat mengidentifikasi kualifikasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka akan terwujud pemimpin-pemimpin yang efektif. Semangat kerja karyawan juga perlu didorong terus menerus sehingga muncul adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar atau kecilnya kompensasi merupakan hasil dari kinerja karyawan itu sendiri, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dan bijaksana, maka bisa mendorong karyawan untuk lebih baik dalam menjalankan pekerjaan dan lebih bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan untuk menghargai kerja keras karyawan, menjamin keadilan seluruh karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih berkualitas dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi para karyawan. Menurut (Soedjoko, 2019:264), kompensasi adalah “Biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan dapat menghasilkan karyawan yang selalu memberikan peningkatan prestasi”. Penelitian yang dilakukan oleh Winata (2016), yang memberikan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dapat berupa gaji atas kontribusi karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat memberikan rangsangan

untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berujung pada kinerja karyawan yang optimal.

Motivasi kerja menurut The Liang Gie yang dijelaskan oleh Salim (2016:150), suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Motivasi kerja yang ada dalam diri para karyawan sangat penting, bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhan masing-masing, dengan adanya pemberian kompensasi akan dapat memperkecil berbagai perbedaan tujuan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2021), memberikan hasil penelitian bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Salim (2016:169), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang dan kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Adapun karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara yang di jelaskan oleh (Bintoro, 2017) adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Perkembangan dunia usaha industri perhotelan di Kediri, semakin maju dan pesat yang memberikan dampak persaingan yang semakin tinggi. Sampai saat ini di Kediri terdapat cukup banyak hotel. Sebagai salah satu hotel di Kediri adalah Hotel Adisurya Kediri, tentunya kualitas layanan menjadi salah satu hal yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil wawancara yang telah peneliti laksanakan kepada karyawan hotel Adisurya Kediri, ditemukan beberapa masalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan yang memutuskan sesuatu menggunakan perasaan tidak melihat secara fakta dan tidak menggunakan logika, 2) Memaksa bawahan bekerja dengan cara pemimpin tersebut, 3) Pemberian kompensasi tidak tepat waktu dan dirasa secara finansial masih kurang, 4) Tidak ada tambahan kompensasi jika karyawan masuk dihari besar seperti Hari Raya Idul Fitri atau di hari libur nasional, 5) Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan salah satunya adalah tidak ada *feedback positif* dan dukungan baik kepada karyawan. Hal tersebut dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja atau bahkan karyawan tidak akan dapat berkembang dan memendam potensi yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti susun maka peneliti mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adisurya Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah peneliti susun, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menetapkan cara memimpin yang sesuai untuk perusahaan kepada karyawan bukan hal yang mudah maka harus terus diupayakan untuk menjahterakan karyawan sesuai dengan perkembangan kondisi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak tepat waktu dan dirasa sangat kurang sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.
3. Setiap karyawan memiliki motivasi berbeda dalam bekerja, kurangnya motivasi dan tidak ada timbal balik yang baik dari perusahaan untuk karyawan mengakibatkan karyawan hilang semangat bekerja dan memendam bakat yang karyawan miliki.
4. Banyaknya akomodasi penginapan, menyebabkan perusahaan memiliki pesaing yang ketat, sehingga perusahaan harus senantiasa meningkatkan kinerja karyawan agar tetap bertahan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka peneliti membatasi masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efisien dan terarah agar mendapatkan hasil yang maksimal. Peneliti membatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor

yang digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel independen adalah analisis kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian hanya dilakukan di Hotel Adisurya Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang peneliti susun, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri?
2. Bagaimana kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri?
3. Bagaimana motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri?
4. Bagaimana kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.

2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penulis dan pembaca :

1. Manfaat Praktis

Sebagai saran atau pertimbangan untuk menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan informasi, wawasan dan pengetahuan penulis dengan menerapkan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkan dengan kenyataan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Agus Salim, H. R., & SE, M. M. 2016. *Suatu Metode Aplikasi Bank Syariah*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bintoro, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Edy, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ernawati, F. Y., Rochmah, S., & Apriliyani, D. 2020. Analisis Pengaruh Modal, Jam Kerja, Lama Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus PKL di Halaman PT Mercindo Global Manufaktur Bawen). *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers, November*, 137–149. Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gardjito, A. H. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13 No.* Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fadude, F.J., Tawas, H.N. & Poluan, J.G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mulyapradana, A. 2020. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen, Volume 4 N*. Pekalongan: Politeknik Pusmanu.
- Muslih, B. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. (Analysis of Influence Motivation Against Job Satisfaction And Employee Performance In PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4)*, 799–810. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. 2020. the Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(3)*, 244–255. Surakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Puspitasari, D. E., Sasongko, M. Z., & Kurniawan, R. (n.d.). *Analisis Motivasi , Leadership Style Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan LOTUS*. 529–533. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Ricardianto, P. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Sandy Martha, M. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Bandung: Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soedjoko, D. K. H., & Meilina, R. 2019. Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 1(4)*, 263–270. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Sugiyono. 2017. . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* (Kelima). Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winarno. 2013. *Paradigma Baru Pendidikan Kewarganegaraan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Iman*, 4(1), 1–17. Medan: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma.