



JKIS:
**Jurnal Komunikasi
dan Ilmu Sosial**

E-ISSN: 2963-0517
P-ISSN: 2963-0525

<https://dinastires.org/JKIS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i4>

Received: 11 Oktober 2023, Revised: 28 Oktober 2023, Publish: 18 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Tentang Trans Luxury Hotel Di Bandung)

Ismawan Setiawan¹, S. Ridwan², Widiya Avianti³.

¹Universitas Winayamukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winayamukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winayamukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: *One aspect that can support hotel operations is appropriate Human Resource management. Human resources in a hotel must have one common goal, namely the hotel has increased revenue from year to year. Improving work results is the most important thing in realizing the company's progress that can be seen from employee performance. Based on an initial survey conducted through the monitoring of researchers and interviews with several employees, it is known that the symptoms of leadership roles in hotel performance are inappropriate and appropriate, which causes performance to decline. While the phenomenon related to employee motivation is obtained through interviews with the General Manager (GM) and Human Resource Manager (HRM). It is known that the symptoms of work motivation at The Trans Luxury Hotel Bandung tend to decrease because there are characteristics of employees and some individuals who have poor characteristics that cause a decrease in the number of employee performances and do not show potential. The purpose of this study includes meaningfully and analyzes 1) Leadership style at The Trans Luxury Hotel; 2) Job motivation at The Trans Luxury Hotel; 3) Employee performance at The Trans Luxury Hotel; 4) The influence of leadership style and motivation on employee performance at The Trans Luxury Hotel simultaneously and partially. In the preparation of this thesis, the author uses descriptive research methods with quantitative approaches. The population and sample taken in this study were employees of The Trans Luxury Hotel Bandung as many as 100 respondents. From the results of the hypothesis test, it is known that leadership style (X1) Work motivation (X2) affect employee performance (Y) at The Trans Luxury Hotel Bandung City simultaneously and partially.*

Keywords: *Leadership style, job motivation, employee performance.*

Abstrak : Satu aspek itu Bisa mendukung operasi hotel adalah sesuai pengelolaan Sumber Daya Manusia . Sumber daya manusia di sebuah hotel harus memiliki satu umum tujuan , yaitu hotelnya sudah meningkat pendapatan dari tahun ke tahun . Meningkatkan bekerja hasil adalah itu paling penting hal dalam mewujudkan itu perusahaan kemajuan yang Bisa menjadi terlihat dari karyawan kinerja . Berdasarkan pada sebuah awal survei diadakan melalui itu pemantauan

dari peneliti Dan wawancara dengan beberapa karyawan , itu adalah diketahui itu itu gejala dari kepemimpinan peran dalam kinerja hotel tidak pantas Dan sesuai, yang menyebabkan pertunjukan ke penurunan . Sementara Fenomena terkait ke karyawan motivasi didapatkan melalui wawancara dengan Manajer Umum (GM) dan Manajer Sumber Daya Manusia (HRM). Itu adalah diketahui itu itu gejala dari bekerja motivasi di The Trans Luxury Hotel Bandung cenderung ke mengurangi Karena ada ciri -cirinya dari karyawan Dan beberapa individu WHO memiliki miskin karakteristik yang menyebabkan penurunan jumlah karyawan pertunjukan dan tidak ditampilkan potensial . Tujuan dari penelitian ini meliputi penuh arti Dan menganalisis 1) Kepemimpinan gaya di The Trans Luxury Hotel; 2) Pekerjaan motivasi di The Trans Luxury Hotel; 3) Karyawan pertunjukan di The Trans Luxury Hotel; 4) Pengaruh dari kepemimpinan gaya Dan motivasi pada karyawan pertunjukan di The Trans Luxury Hotel secara bersamaan Dan sebagian . Di dalam persiapan dari ini tesis , pengarang penggunaan deskriptif metode riset dengan kuantitatif pendekatan . Populasi Dan mencicipi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan dari The Trans Luxury Hotel Bandung sebanyak 100 responden . Dari itu hasil dari itu hipotesa uji coba , itu adalah diketahui itu kepemimpinan gaya (X1) Kerja motivasi (X2) mempengaruhi karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung secara simultan Dan sebagian

Kata Kunci : Kepemimpinan gaya , pekerjaan motivasi , karyawan pertunjukan .

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia berlanjut ke berjuang ke meningkatkan negara pendapatan , itu Tujuan Ini adalah Jadi itu itu negara adalah mampu ke keuangan itu berencana anggaran . Pemerintah adalah melihat untuk bermacam-macam Sumber dari pendapatan dari itu manufaktur Dan Jasa . Pariwisata adalah sebuah jasa sektor itu adalah sangat baik dalam ekonomis sektor untuk itu pribadi sektor Dan itu Pemerintah dalam menghasilkan pendapatan pada ini waktu . sektor untuk keduanya itu pribadi sektor Dan itu Pemerintah dalam menghasilkan pendapatan pada ini waktu . Pariwisata sektor telah menjadi atasan asing menukarkan pencari nafkah di Indonesia. Menteri Pariwisata dan Kreatif Ekonomi Sandiaga Uno mengatakan , peningkatan sudah dimulai ke menjadi dirasakan seperti Januari 2022 dengan itu pertumbuhan perjalanan wisata global ke Indonesia oleh ke Indonesia sebesar 152% dibandingkan ke Januari 2021. Indonesia adalah menikmati berkelanjutan pertumbuhan di pariwisata pada tingkat yang lebih tinggi ukuran baru-baru ini tahun . baru-baru ini bertahun-tahun .

Spillane (2012) menyatakan itu ada 3 (tiga) pemain utama dalam pariwisata industri , yaitu : 1) WHO mencari kepuasan atau kesejahteraan melalui turis bepergian , 2) itu WHO hidup Dan tinggal di komunitas itu menjadi pariwisata alat , 3) itu WHO mendorong Dan menjadi perantara .

Tabel 1 Tingkat Hunian Hotel di Jawa Barat (2019 – 2021)

No	Tahun	Tingkat Hunian Hotel Berbintang (%)
1	Tahun 2019	54,47
2	Tahun 2020	36,22
3	Tahun 2021	39,58
4	Juli Tahun 2022	53,48
5	Desember Tahun 2022	48,31

Sumber : Pusat Biro dari Statistik , 2023

Dari itu meja di atas, itu adalah diketahui itu di sana adalah penurunan pada ruang hunian nilai dalam bintang hotel di provinsi Jawa Barat dari tahun 2019 sampai 2021, ini adalah disebabkan oleh itu kondisi dari pandemi covid-19. Ruang hunian kecepatan ditingkatkan lagi pada bulan Juli 2022 sebesar 53,48% karena ke itu kondisi dari itu pandemi covid-19 yang sudah dimulai ke penurunan, jadi itu itu aturan untuk bepergian di luar itu kota Dan bahkan di luar negeri sudah dimulai ke menjadi santai. Namun, ada adalah sebuah kemunduran lagi pada bulan Desember 2022, yang berjumlah ke 48.31. Ini adalah masalah serius dan harus menjadi terselesaikan Jadi itu hotel Bisa tetap menuai keuntungan untuk tetap berbisnis.

Fenomena dari itu peran dari kepemimpinan dalam pertunjukan dari hotelnya tidak sesuai Dan sesuai, yang penyebab pertunjukan ke menolak oleh melihat pada itu ukuran dari kepemimpinan, yaitu: kepemimpinan sebagai suatu inovator, yaitu itu pemimpin kekurangan memadai pengalaman, kepemimpinan sebagai komunikator, yaitu itu pemimpin kekurangan dua arah komunikasi dengan karyawan, kepemimpinan sebagai motivator yaitu itu penampilan dari pemimpin yang jarang dipahami dalam menyediakan arah ke bawahan, dan pemimpin sebagai pengendali, yaitu itu penampilan dari pemimpin WHO tidak menyediakan dorongan dalam karir pengembangan. Ada adalah sebuah ketidakseimbangan di antara itu peran dari pemimpin di The Trans Luxury Hotel Bandung dan -nya karyawan, terutama dengan pandangan ke bekerja hasil.

Fenomena dari bekerja motivasi di The Trans Luxury Hotel Bandung cenderung ke menolak Karena ada ciri-cirinya dari karyawan Dan beberapa individu WHO memiliki tidak menguntungkan karakteristik yang menyebabkan penurunan jumlah karyawan pertunjukan dan tidak ditampilkan potensial.

Kepemimpinan gaya

Kepemimpinan gaya adalah satu set Karakteristik itu pemimpin menggunakan ke pengaruh bawahan Jadi itu organisasi tujuan tercapai atau dia Bisa Juga menjadi dikatakan itu kepemimpinan gaya adalah sebuah pola dari perilaku Dan Strategi yang lebih disukai Dan sering terapan oleh seorang pemimpin, Rivai (2017:42).

Menurut ke Stonner (2015: 165) menyatakan itu kepemimpinan gaya bervariasi pola dari perilaku lebih disukai oleh pemimpin di proses dari mengarahkan Dan mempengaruhi Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.

Motivasi

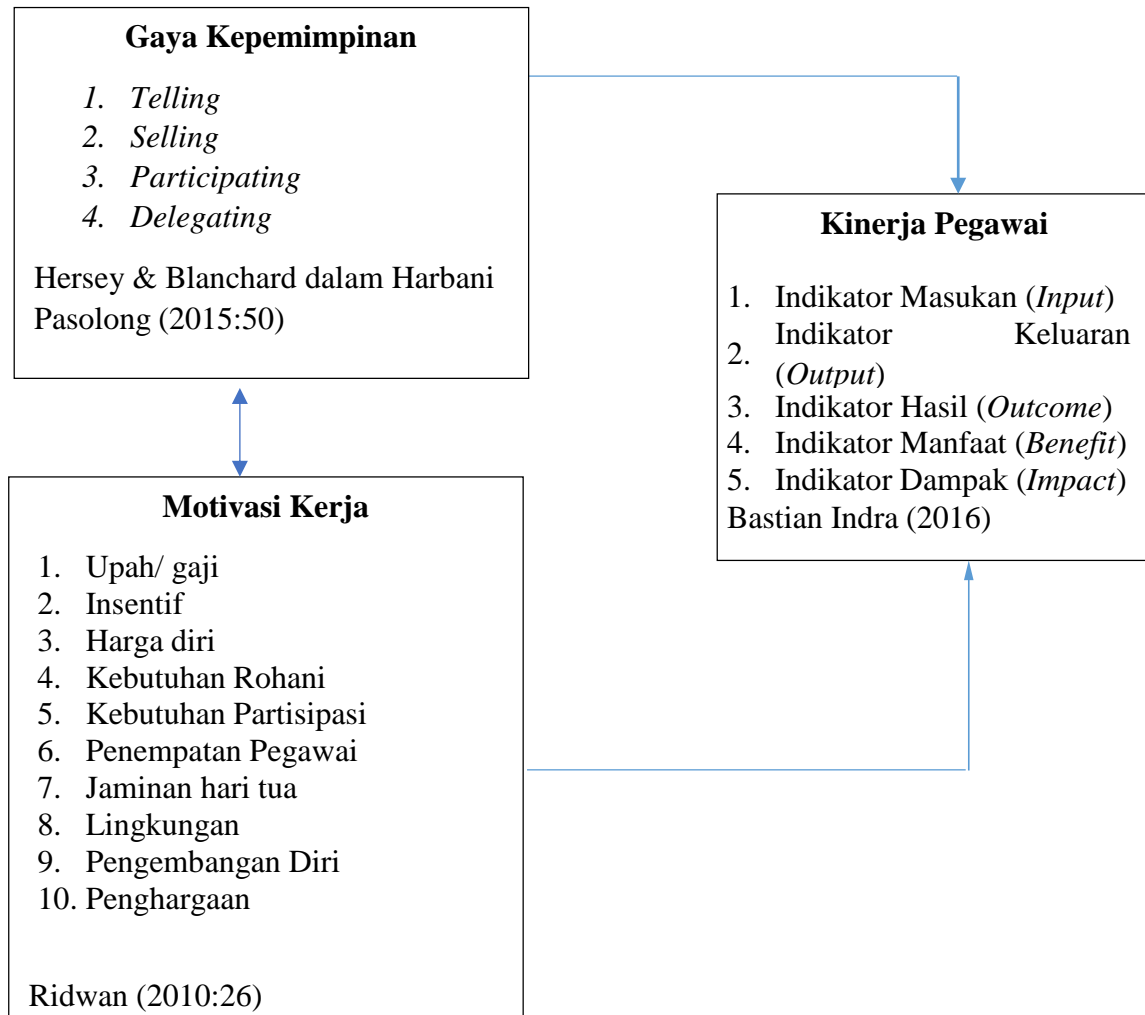
Menurut Hamzah B. Uno (2013: 3) bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Motivasi merupakan suatu kondisi tenaga yang menggerakkan karyawan yang diarahkan atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, Mangkunegara (2015:93)

Kinerja karyawan

Menurut Simamora (2017:21) kinerja adalah tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu.



Gambar 1 Kerangka Kerja dari Pikiran

METODE

Ini riset adalah suatu penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif pendekatan dalam membentuk dari asosiatif dalam penelitian ini menunjukkan itu hubungan atau pengaruh di antara dua atau lagi variabel , yaitu itu memengaruhi dari kepemimpinan gaya pada karyawan kinerja , memengaruhi dari bekerja motivasi pada karyawan pertunjukan Dan itu memengaruhi dari kepemimpinan gaya Dan bekerja motivasi pada karyawan pertunjukan di The Trans Luxury Hotel secara bersamaan Dan sebagian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari The Trans Luxury Hotel. Peneliti menggunakan sampel dengan itu tekad dari Sederhana Pengambilan sampel secara acak . Sampel atau responden dalam penelitian ini diambil dari populasi yang berjumlah 100 orang.

Data penelitian dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian lapangan, berupa observasi dan kuesioner serta penelitian kepustakaan.

Keabsahan Tes

Validitas tes atau keabsahan adalah digunakan ke menentukan Bagaimana tepatnya sebuah pengukuran instrumen adalah mampu ke fungsi .pengukuran instrumen itu Bisa menjadi digunakan dalam pengujian keabsahan dari sebuah kuesioner adalah itu nomor dari korelasi hasil di antara itu pernyataan skor Dan itu keseluruhan skor dari itu responden pernyataan pada itu informasi dalam kuesioner . Jenis dari korelasi digunakan adalah korelasi Pearson di antara itu skor dari setiap pertanyaan Dan itu sebenarnya skor dari barangnya . Bagaimana ke memperoleh korelasi angka dalam validitas tes dengan perangkat lunak SPSS peralatan adalah sering Selesai dengan dua Alternatif . Pengujian validitas dengan perangkat lunak SPSS untuk jendela 24.0 adalah ke menggunakan nilai r dari itu Korelasi Total Item yang Dikoreksi hasil melalui itu Sub menu skala aktif itu Keandalan Analisa pilihan . Jika Korelasi Total Item yang Dikoreksi nilai adalah lebih besar dibandingkan tabel r nilai itu instrumen adalah dinyatakan sah.

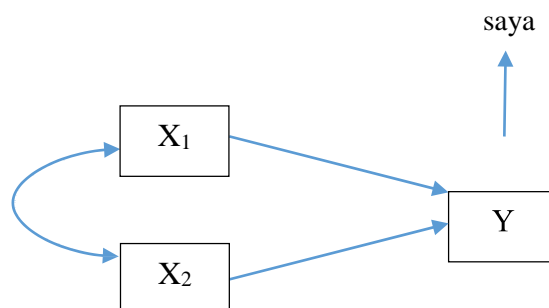
Keandalan Tes

tujuan utama dari pengujian keandalan adalah ke menentukan itu konsistensi atau keteraturan dari itu pengukuran hasil dari sebuah instrumen jika itu instrumen adalah digunakan lagi sebagai alat ukur instrumen untuk sebuah obyek atau responden . Keandalan tes hasil mencerminkan itu dapat dipercaya Dan keandalan dari sebuah penelitian instrumen berdasarkan pada tingkatan stabilitas Dan ketepatan dari pengukuran instrumen dalam nalar itu itu pengukuran hasil diperoleh adalah benar ukuran dari Apa adalah makhluk diukur . Salah satu itu metode pengujian keandalan digunakan adalah ke menggunakan itu Alfa-Cronbach metode . Satu set pertanyaan barang di dalam daftar pertanyaan adalah dapat diterima jika itu memiliki keandalan koefisien nilai lebih besar dibandingkan atau setara hingga 0,7. Namun , penelitian sering menggunakan kritis nilai dari 0,6.

Jalur Analisa

Korelasi Dan regresi analisa yang adalah dasar untuk menghitung itu jalur koefisien . Kemudian , perhitungan digunakan perangkat lunak dengan program SPSS 24.0. Kerlinger (2014) menyatakan itu jalur analisa adalah sebuah aplikasi dari banyak regresi analisis dalam pengujian kompleks Hipotesis yang bermanfaat untuk menganalisis itu langsung Dan tidak langsung Efek dari mandiri variabel pada suatu ketergantungan variabel .

Gambarnya dari itu model hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan Y adalah sebagai berikut :



Sebagian Hipotesa Tes

Efeknya dari kepemimpinan gaya pada karyawan pertunjukan :

H₁ : Kepemimpinan gaya (X1) sebagian mempengaruhi karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.

H₀ : Kepemimpinan gaya (X1) tidak memiliki sebagian memengaruhi pada karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.

Efeknya dari motivasi pada karyawan pertunjukan :
 H_2 : Pekerjaan motivasi (X2) memiliki pengaruh parsial memengaruhi pada karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.
 H_0 : Motivasi (X2) tidak ada sebagian memengaruhi pada karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.
Kesimpulan telah diambil berdasarkan pada itu perbandingan antara α dan Sig.t (nilai P) nilai t). Kesimpulan yang digambar adalah:
Jika nilai P dari $t < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 adalah ditolak .
Jika nilai P dari $t > \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 adalah diterima .

Serentak Hipotesa Tes

H_3 : Kepemimpinan gaya (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memengaruhi karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.
 H_0 : Kepemimpinan gaya (X1) dan motivasi (X2) memiliki TIDAK serentak memengaruhi pada karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.
Kesimpulan telah diambil berdasarkan pada itu perbandingan antara α dan Sig.F (nilai P) dari nilai F). Kesimpulan yang digambar adalah:
Jika nilai P dari $F < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 adalah ditolak .
Jika nilai P dari $F > \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 adalah diterima .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden atau Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Trans Luxury Hotel . Responden dipilih secara acak terpilih dengan itu kriteria dari keduanya tamu laki-laki Dan perempuan tamu . Ini kriteria dipilih dengan itu anggapan itu setiap responden memiliki sama hak dalam penyediaan jawaban ke itu daftar pertanyaan diberikan .

Deskriptif Analitik

Diskusi dari variabel adalah telah membawa keluar menggunakan data kuantitatif , yang cara itu data yang diolah ada di dalam membentuk dari angka atau skor yang kemudian ditafsirkan secara kualitatif . Setiap menjawab dari itu responden adalah diberikan nilai berdasarkan pada Likert skala . Itu sebaiknya Juga menjadi menyatakan itu itu paling tinggi Dan terendah skor dari setiap variabel adalah paling tinggi skor dari $5 \times 100 = 500$, sedangkan itu terendah skor adalah $1 \times 100 = 100$, skor adalah digunakan ke menemukan itu berat dari setiap indikator dari setiap variabel , dengan itu skor bobot sebagai berikut :

Tabel 2 Responden Tanggapan Skor Kriteria

Inti S	Kriteria
100 – 179	Tidak terlalu Bagus
180 – 259	Tidak Baik
260 – 340	Bagus cukup
341 – 420	Bagus
421 – 500	Sangat bagus

Tabel 3 Skor dari Jawaban Responden ke Pertanyaan Barang pada Kepemimpinan Gaya Variabel (X1)

No	Pernyataan	Skor Total Responden Jawaban					Rata-rata Skor	Skor Total	Ket
		Bahasa Inggris (5)	S (4)	Bahasa Inggris (3)	TS (2)	STS (1)			
	Pemberitaan								
1	Pemimpin saya memiliki visi penglihatan itu mendorong Saya ke berhasil	11	49	39	1	ang ka 0	3,7	370	Bagus
2	Pemimpin memberi jernih instruksi / perintah ke menjadi telah membawa keluar	13	52	34	1	ang ka 0	3,77	377	Bagus
	Penjualan								
3	Aku dulu diberikan itu peluang ke memiliki sebuah pendapat	8	53	38	1	ang ka 0	3,68	368	Bagus
4	aku selalu mendapatkan masukan pada apa yang saya lakukan.	20	50	29	1	ang ka 0	3,89	389	Bagus
	Berpartisipasi								
5	Kepemimpinan saya menghargai itu langkah yang aku ambil ke menemukan Solusi ke masalah .	15	50	34	1	ang ka 0	3,79	379	Bagus
6	Atasan saya selalu mendorong Saya ke secara aktif berpartisipasi dalam masalah yang saya hadapi .	11	54	34	1	ang ka 0	3,75	375	Bagus
	Mendelegasikan								
7	Atasan saya sering menggunakan -ku pendapat / analisis dalam pengambilan keputusan .	16	48	36	ang ka 0	ang ka 0	3,8	380	Bagus
8	Komunikasi saya dengan atasan saya cenderung ke memimpin ke Pengakuan lebih tepatnya dibandingkan masukan atau bekerja instruksi .	10	52	38	ang ka 0	ang ka 0	3,72	372	Bagus
	TOTAL						3,76	tahun 3010	

Tabel 4 Skor dari Jawaban Responden ke Pertanyaan Barang pada Bekerja Motivasi Variabel (X2)

No	Pernyataan	Skor Total Responden Jawaban					Rata-rata Skor	Skor Total	Ket
		Bahasa Inggris (5)	S (4)	Bahasa Inggris (3)	TS (2)	STS (1)			

1	Upah / gaji Dan insentif diterima sudah memadai dan sejalan dengan kualitas dari kehidupan standar .	16	46	38	angka 0	angka 0	3,78	378	Bagus
2	Karyawan Bisa menjaga harga diri yang diukur dengan cara yang kondusif bekerja iklim , setara hak Dan promosi sesuai dengan karyawan kompetensi .	18	47	35	angka 0	angka 0	3,83	383	Bagus
3	Karyawan diberikan itu kebebasan ke praktik keagamaan hukum , rasa hormat orang-orang keyakinan Dan mengatur memuja .	8	54	38	angka 0	angka 0	3,7	370	Bagus
4	Karyawan Bisa memenuhi itu membutuhkan untuk partisipasi melalui kebersamaan , kerjasama , suatu rasa dari termasuk Dan tanggung jawab .	16	61	22	1	angka 0	3,92	392	Bagus
5	Pilihan ke tempat karyawan menurut ke kebutuhan , membayar Perhatian ke kemampuan , pendidikan , pengalaman Dan menyediakan bekerja sesuai dengan kemampuan .	30	39	31	angka 0	angka 0	3,99	399	Bagus
6	Perusahaan mengorganisir usia lanjut keamanan , pensiun pembayaran Dan perumahan persediaan	15	56	29	angka 0	angka 0	3,86	386	Bagus
7	Tempat kerja adalah nyaman , terang , jauh dari polusi Dan bahaya .	16	49	35	angka 0	angka 0	3,81	381	Bagus
8	Perusahaan membayar Perhatian ke Peluang untuk kemajuan oleh menyediakan perkembangan usaha , kursus Dan pelatihan Dan memberi penghargaan ke karyawan WHO unggul .	15	51	34	angka 0	angka 0	3,81	381	Bagus
TOTAL							3,84	3070	

Tabel 5 Skor dari Jawaban Responden ke Pertanyaan Barang pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Total Responden Jawaban					Rata-rata Skor	Skor Total	Ket
		Bahasa Inggris (5)	S (4)	Bahasa Inggris (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas dari -ku bekerja adalah Bagus Jadi itu dia Bisa menghindari tingkatan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan itu Bisa keuntungan itu	9	55	36	angka 0	angka 0	3,73	373	Bagus

	perusahaan kemajuan .								
2	Saya bisa mendemonstrasikan kerapian , ketelitian , dan relevansi dari bekerja meskipun tidak mengabaikan volumenya bekerja .	7	59	34	angka 0	angka 0	3,73	373	Bagus
3	Saya bisa menyelesaikan yang besar nomor dari berbeda Jenis dari bekerja pada satu waktu .	9	44	46	1	angka 0	3,61	361	Bagus
4	Saya bisa menyelesaikan semua bekerja menurut ke itu sasaran diinginkan oleh itu perusahaan	19	46	35	angka 0	angka 0	3,84	384	Bagus
5	Karyawan Bisa menerima Dan membawa keluar bekerja Dan menjadi bertanggung jawab untuk bekerja hasil	18	46	36	angka 0	angka 0	3,82	382	Bagus
6	saya menggunakan itu perusahaan fasilitas Dan infrastruktur secara bertanggung jawab	10	50	40	angka 0	angka 0	3,70	370	Bagus
7	Saya punya itu prakarsa ke Mengerjakan -ku bekerja tanpa menunggu untuk pesanan dari -ku atasan	9	42	49	angka 0	angka 0	3,6	360	Bagus
8	Saya punya itu prakarsa dari di dalam ke menyelesaikan Masalah pada bekerja tanpa menunggu untuk pesanan dari atasan	14	49	37	angka 0	angka 0	3,77	377	Bagus
TOTAL							3,72	tahun 2980	

Keabsahan Tes

Tabel 6: Validitas Tes Hasil

No Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Status
Kepemimpinan Gaya (X 1)			
1	0,892	0,30	SAH
2	0,870	0,30	SAH
3	0,757	0,30	SAH
4	0,401	0,30	SAH
5	0,886	0,30	SAH
6	0,751	0,30	SAH
7	0,399	0,30	SAH

8	0,842	0,30	SAH
Bekerja Motivasi (X₂)			
1	0,454	0,30	SAH
2	0,501	0,30	SAH
3	0,586	0,30	SAH
4	0,390	0,30	SAH
5	0,681	0,30	SAH
6	0,566	0,30	SAH
7	0,450	0,30	SAH
8	0,662	0,30	SAH
Karyawan (Y)			
1	0,516	0,30	SAH
2	0,411	0,30	SAH
3	0,612	0,30	SAH
4	0,452	0,30	SAH
5	0,498	0,30	SAH
6	0,530	0,30	SAH
7	0,646	0,30	SAH
8	0,475	0,30	SAH

Dari Tabel 6, itu Bisa menjadi terlihat itu semua riset instrumen pada semua variabel adalah data yang valid karena itu nilai dari r hitung > r kritis (0,30).

Keandalan Tes

Tabel 7 Keandalan Tes Hasil

No	Variabel	milik Cronbach Alfa	Keterangan
1	Kepemimpinan Gaya (x ₁)	0,912	Dapat diandalkan
2	Bekerja Motivasi (x ₂)	0,817	Dapat diandalkan
3	Karyawan (Y)	0,804	Dapat diandalkan

Berdasarkan pada itu meja di atas , itu Bisa menjadi menyimpulkan itu semua variabel dideklarasikan dapat diandalkan , karena itu milik Cronbach alfa nilai $\geq 0,60$.

Jalur Analisa

Tabel 8 Jalur Analisa Tes Hasil (Regresi Analisis)
Koefisien ^a

Model	Tidak terstandarisasi Koefisien		distanalisis iKoefisien	T	Tanda tangan .
	B	Standar . Kesalahan	Bahasa Inggris		
1 (Konstan)	11.579	2.355		4.918	.000
Kepemimpinan gaya	.527	.150	.653	2.353	.000
Bekerja motivasi	.646	.176	.681	3.677	.000

A. Bergantung Variabel : Karyawan pertunjukan

Dari Tabel 8, itu adalah diketahui itu itu makna dari itu dua variabel $X_1 = 0,000$, $X_2 = 0,000$, yang nilai adalah lebih kecil dari 0,05, ini hasil menyediakan itu kesimpulan itu itu dua variabel memiliki sebuah pengaruh pada variabel Y, atau dengan kata lain kata-kata , itu kepemimpinan gaya variabel Dan itu bekerja motivasi variabel sebagian memiliki sebuah pengaruh pada pengambilan keputusan di The Trans Luxury Hotel Bandung.

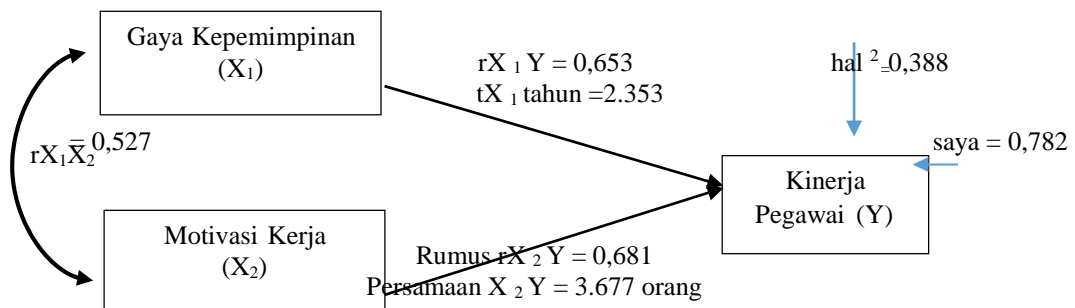
Tabel 9 Jalur Analisa Tes Hasil (Korelasi Nilai)
Model Ringkasan ^b

Model	R	R Persegi	Disesuaika n R Persegi	Standar . Kesalahan dari itu Memperkirakan
1	.623 sebuah	.388	.375	2.71490

a. Prediktor : (Konstan), Bekerja Motivasi , Kepemimpinan Gaya
b. Bergantung Variabel : Karyawan pertunjukan

Besarnya dari Kotak R atau R² nilai dalam ringkasan model meja menunjukkan nilai dari 0,388, ini menunjukkan itu itu kontribusi dari itu pengaruh dari X₁ dan X₂ pada variabel Y sebesar 38,8 % , sisanya 61,2% adalah itu kontribusi dari lainnya variabel yang tidak termasuk dalam penelitian . Sementara itu , nilai dari e1 bisa menjadi ditemukan oleh rumusnya $\epsilon = \sqrt{(1-0,388)} = 0,782$.

Dari itu hasil dari itu jalur analisis , itu Bisa menjadi dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1 Jalur Analisa dari itu Memengaruhi dari Kepemimpinan Gaya Dan Bekerja Motivasi pada Kinerja Karyawan di The Trans Luxury Hotel Bandung

Keterangan :

r = Sebagian Korelasi

t = Sebagian Hipotesa Tes

Sebagian Tes

Tingkat signifikan (α) adalah 5%, $df = 97$ jadi itu tabel t adalah 2,01.

Sebagian pengujian hipotesis menggunakan SPSS 24 untuk jendela perangkat lunak Bisa menjadi terlihat pada Tabel 8 , berikut ini adalah hasil diperoleh berdasarkan pada pengolahan data itu sudah terjadi Selesai :

- a. Berdasarkan pada itu meja di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu tes hasil dengan SPSS diperoleh untuk itu kepemimpinan gaya variabel (X1) yang diperoleh pada nilai dari 2.353 dan di meja dari 2.01. Sejak nilai t yang dihitung adalah lebih besar dibandingkan t tabel ($2,353 < 2,01$) maka H_0 ditolak H_1 ditolak adalah diterima , dengan signifikansi nilai dari X1 sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti menunjukkan itu di sana adalah sebuah hal yang signifikan memengaruhi dari X1 pada Y.
- b. Berdasarkan pada itu meja di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu tes hasil dengan SPSS diperoleh untuk itu bekerja motivasi variabel (X2) yang diperoleh pada nilai dari 3.677 dan di meja dari 2.01. Sejak nilai t yang dihitung adalah lebih besar dibandingkan t tabel ($3,677 < 2,01$) maka H_0 ditolak ditolak , H_1 adalah diterima , dengan signifikansi nilai dari X2 sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti menunjukkan itu di sana adalah sebuah hal yang signifikan memengaruhi dari X2 terhadap Y. (H_0 adalah ditolak , H_2 adalah diterima).

Serentak Tes

Tabel 10 Uji F hasil Analisis varians^b

Model	Jumlah dari Kotak	df	Berarti Persegi	F	Tanda tangan
1 Regresi	453.046	2	226.523	30.733	.000 per bulan
Sisa	714.954	97	7.371		
Total	1.168.000	99			

- a. Prediktor : (Konstan), Bekerja Motivasi , Kepemimpinan Gaya
- b. Bergantung Variabel : Karyawan pertunjukan

Tabel F nilai dengan gratis derajat dari pembilang 2 dan penyebut 100 pada α (0,05) adalah 3,09. Statistik perhitungan hasil menunjukkan itu nilai dari F hitung = 30,733 dimana itu hasil adalah lebih besar dibandingkan F tabel ($30,733 > 53,09$) maka H_0 ditolak ditolak . Berdasarkan pada itu meja di atas , makna nilai adalah 0,000 dimana itu angka adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 adalah ditolak . Jadi , itu Bisa menjadi menyimpulkan itu kepemimpinan gaya (X1) dan bekerja motivasi (X2) secara simultan memengaruhi karyawan kinerja (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada itu hasil dari riset Dan diskusi itu sudah terjadi telah membawa keluar tentang itu Memengaruhi dari Kepemimpinan Gaya (X1) dan Bekerja Motivasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) di The Trans Luxury Hotel Kota Bandung, mengikuti kesimpulan Bisa menjadi digambar :

- 1. Dari itu hasil dari studi itu adalah diketahui itu menurut ke responden , dalam hal ini kasus karyawan dari The Trans Luxury Hotel Bandung, menyatakan itu itu kepemimpinan gaya adalah bagus , dimana dari semua ukuran tentang itu kepemimpinan gaya sedang dalam keadaan baik kriteria .
- 2. Dari itu hasil dari studi itu adalah diketahui itu itu bekerja motivasi dari The Trans Luxury Hotel Bandung dari semua ukuran sedang dalam keadaan baik kriteria .

3. Dari itu hasil dari studi itu adalah diketahui itu itu pertunjukan dari karyawan di The Trans Luxury Hotel Bandung adalah pada Bagus kriteria .
4. Dari itu hasil dari pengujian hipotesis , itu adalah diketahui itu Kepemimpinan Gaya (X1) dan Bekerja Motivasi (X2) berpengaruh Kinerja Karyawan (Y) di The Trans Luxury Hotel Bandung secara simultan Dan sebagian

REFERENSI

- Abraham H. Maslow. 2013. *Motivasi Dan Kepribadian* . Jakarta: Rajawali. Andrew E. Sikula . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Erlangga. Anwar, Prabu Mangkunegara . tahun 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- B. Satu, Hamzah. tahun 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya* . Jakarta: Bumi Aksara. Badan Pusat Statistik. Tahun 2023.
- Bedjo , Siswanto. tahun 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Flippo , Edwin B. Tahun 2016 *Manajemen Personalia* . Jakarta: Erlangga.
- Gouzali , Saydam . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia. Manajemen : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan .
- Harbani , Pasolong.2015. *Kepemimpinan Birokrasi* . Bandung : CV.Alfabeta . Hariandja . tahun 2015. *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo .
- Yohanes, Agung Harsiwi, dan Prakoso Hadi, tahun 2013. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta .
- Mathis , Bahasa Indonesia: Robert L. dan John H. Jil. Jackson, 2012. *Pria Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Ridwan, Sani Abdullah. tahun 2010. *Penerapan Metode Pikiran Pemetaan Untuk Meningkatkan Motivasi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dariTeori ke Praktik* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins . 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, Martha Muhammad. 2015. *Karakteristik dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi* . Bandung: Tesis Universitas Widyatama.
- Sedarmayanti . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran , Uma. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* . Terjemahan Kwan MenYon. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi 1, Yogyakarta:STIE YKPN Yogyakarta.
- Situmorang. 2014. *Riset Manajemen dan Bisnis* . Medan: USU. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi* . Bandung: Alfabeta .
- Sulastiyono . tahun 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel* . Bandung: Alfabeta .
- Sunyoto, Danang. tahun 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: TOPI
- Sutrisno, Edy. Tahun 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Kelompok.
- Suwatno . tahun 2015. *Azas- azas Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung, Suci Tekan
- Syafiie , Kencana Inu. Tahun 2017 *Manajemen Pemerintah* . Bandung: Pustaka Reka Cipta.

Thoha, Miftah. tahun 2014. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers. Umi Narimawati . Tahun 2017 *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian* . Ekonomi. Jakarta: Asal.