



**Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan Pada Syariah Radho Hotel Malang**

Oleh

M. Aryo Tri Satya Graha *)

Hadi Sunaryo **)

Muhammad Khoirul ABS **)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to describe the variables of leadership style, work environment, work motivation and employee performance in Radho Malang Syariah Hotels. From the results of this study, population data is 50 people and the sample is the same as the population, because it uses a census technique based on a population of less than 100 people. This research is located in Syariah Radho Hotel Malang. Data collection uses primary data using the questionnaire method to respondents. Data analysis method uses descriptive statistics. The test equipment in this study used validity and reliability tests. Obtained leadership style variables reflected by indicators of intelligence (Intelligence). The variables of the work environment are reflected by the indicators of relations between employees. Variable work motivation is reflected by indicators of self-actualization needs. employee performance variables are reflected by the quantity indicator.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Descriptive Statistics*

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi saat ini perkembangan bisnis perhotelan semakin besar. Akibatnya tingkat persaingan menjadi lebih ketat terutama pada kota-kota atau daerah yang menjadi tujuan wisata seperti Kota Batu, Jawa Timur. Dengan terjadinya kondisi yang demikian para karyawan dituntut untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan kuantitas yang lebih besar dalam waktu yang singkat.

Mengingat pentingnya peran dari sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, maka harus selalu ada perbaikan kinerja untuk mencapai tujuan utama dari perusahaan yang bersifat efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal dalam artian memiliki tingkat efektif dan efisien yang optimal. Kinerja karyawan adalah salah satu modal perusahaan untuk mampu mencapai tujuan utamanya. Maka dari itu kinerja karyawan harus menjadi perhatian penting bagi para pemimpin manajemen perusahaan. Syariah Radho Hotel adalah salah satu contoh bisnis yang bergerak di bidang perhotelan berbasis syariah yang ada Di Kota Malang, Jawa Timur.



Mangkunegara (2011:67) pada buku yang dituliskan dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mengatakan, "Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan setiap harinya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul dan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Di Syariah Radho Hotel Malang?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Syariah Radho Hotel Malang.

KONTRIBUSI PENELITIAN

- a. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan rujukan, informasi dan pertimbangan untuk penelitian yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.
- b. Bagi pihak Syariah Radho Hotel Malang, sebagai bahan masukan agar dapat mengetahui deskripsi dan memahami gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai salah satu bahan pertimbangan pengambilan keputusan. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi salah satu media promosi perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, dapat dijadikan salah satu sumber ilmu pengetahuan seputar manajemen sumber daya manusia, terutama pengkajian tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk usaha suksesnya atau berhasilnya tujuan dari organisasi. Pemahaman tentang kepemimpinan telah diungkapkan oleh banyak ahli. Menurut Mulyasa (2013), kepemimpinan adalah seni atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku bawahan. Sementara itu, menurut Tasmara (2015) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menduduki posisi sambil memainkan peran, sehingga kehadirannya berdampak pada lingkungannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja karyawan. Menurut Sofyan (2013: 20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Notoatmodjo (2012) berpendapat bahwa, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus.

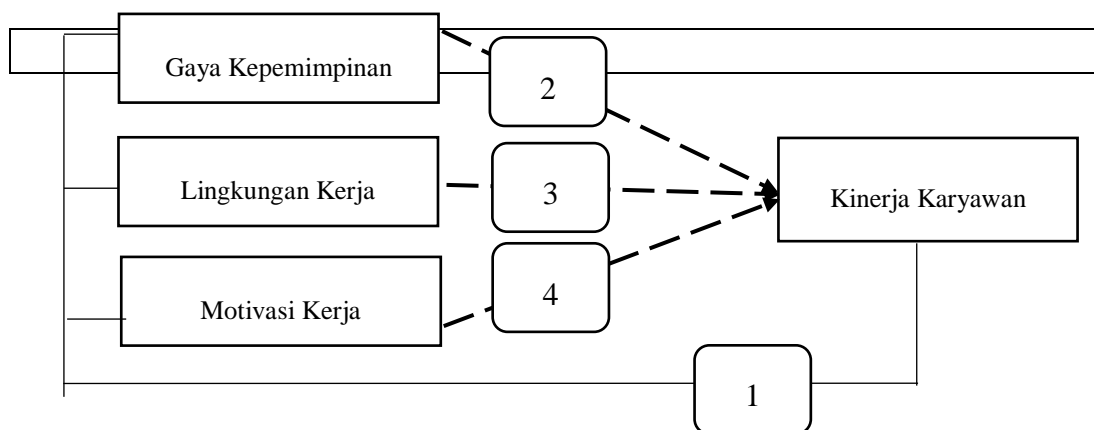
Motivasi Kerja

Secara etimologis, Winardi (2012:1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Selanjutnya Winardi (2012:33) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus Bahasa Indonesia (2002:273), istilah kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.

Kerangka Teortis



METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala pengukuran. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*, dimana jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung diberi skor terendah yaitu 1. Pemeringkatan skala *likert* yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala *Likert*

No	Jawaban	Notasi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber data: Sugiyono (2008: 199)

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi untuk selanjutnya dijadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan dari Syariah Radho Hotel Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang seluruhnya merupakan karyawan Syariah Radho Hotel Malang. Dalam penelitian ini penentuan sampel untuk dijadikan responden dengan teknik sensus. Teknik sensus digunakan karena populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang maka seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber data untuk selanjutnya dilakukan pengujian. Kuesioner yang diberikan berupa pernyataan mengenai variabel penelitian.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis data untuk mendapatkan hasil penelitian, berikut beberapa metode yang digunakan:

- a. Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan memberikan pengaruh untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diterima agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.



Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan yang berada disekitar pekerja dan mampu mempengaruhi kinerja seseorang, baik lingkungan fisik yang dapat dilihat langsung maupun non fisik yang tidak dapat dilihat langsung.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu yang berada didalam suatu organisasi untuk melakukan tindakan dengan berdasarkan kemampuan diri sendiri untuk mencapai berbagai tujuan tertentu terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atau pencapaian seseorang terhadap tugas yang telah diberikan secara efektif dan efisien dan berperan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden berfungsi untuk mengetahui keragaman responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Deskripsi tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai responden dan terdapat keterkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Hasil dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki- laki	50	100%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 25	11	22%
26 - 30	32	64%
31 - 35	5	10%
36 - 40	2	4%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019



Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jabatan / Devisi

Devisi	Jumlah	Persentase
Food and Beverage	15	30%
Room Devisi	20	40%
Engineering	10	20%
Marketing	5	10%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 6 Bulan	13	26%
6 – 12 Bulan	10	20%
> 12 Bulan	27	54%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

HASIL UJI DESKRIPSI VARIABEL

Pada tahap ini dapat diketahui pembagian indikator dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang keseluruhan jawaban diperoleh dari responden melalui kuesioner.

Tabel 4.5
 Deskripsi Variabel Mengenai Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1. Pemimpin memiliki kemampuan memimpin sesuai kebutuhan	6	6	6	12	5	15	21	84	12	60	50	177	3,54	18,7/6 = 3,11
2. Pemimpin bersikap ramah dan bersikap dewasa dalam memperhatikan karyawan	10	10	14	28	1	3	12	48	13	65	50	154	3,08	
3. Pemimpin menghargai karyawan dengan memperhatikan keberadaan karyawan	11	11	6	12	4	12	20	80	9	45	50	160	3,2	
4. Pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	12	12	11	22	1	3	16	64	10	50	50	151	3,02	
5. Pemimpin mampu menjaga keharmonisan hubungan dalam bekerja	16	16	12	24	1	3	11	44	10	50	50	137	2,74	
6. Pemimpin memiliki komunikasi yang baik dalam berbagai situasi dan kondisi	13	13	9	18	1	3	13	52	14	70	50	156	3,12	
											779	18,7		

Sumber data: Diolah 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada tabel pernyataan karyawan mendapatkan hasil dari perhitungan $6 \times 5 \times 50 = 1.500$. sedangkan jumlah skor jawaban yang diperoleh dari jawaban responden 779. Dengan demikian dapat diperoleh capaian $779/1.500 \times 100 = 51,93\%$ dari harapan.

Tabel 4.6
 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1.Lingkungan kerja memiliki penerangan yang baik	13	12	12	24	0	0	7	28	18	90	50	154	3,08	19,18/6= 3,19
2.Lingkungan kerja yang tenang	13	13	5	10	0	0	17	68	15	75	50	166	3,32	
3.Lingkungan kerja memiliki aroma yang wangi	18	18	4	8	0	0	17	68	11	55	50	149	2,98	
4.Lingkungan kerja memiliki dekorasi ruang yang indah	16	16	3	6	1	3	15	60	15	75	50	160	3,2	
5.Perusahaan memiliki standar operasional yang jelas	18	18	5	10	0	0	13	52	14	70	50	150	3	
6.Memiliki hubungan baik antar karyawan	10	10	1	2	0	0	26	104	13	65	50	181	3,62	
												960	19,18	

Sumber data: diolah 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada tabel pernyataan karyawan mendapatkan hasil dari perhitungan $6 \times 5 \times 50 = 1.500$. sedangkan jumlah skor jawaban yang diperoleh dari jawaban responden 960. Dengan demikian dapat diperoleh capaian $960/1.500 \times 100 = 64\%$ dari harapan.

Tabel 4.7
 Deskripsi Variabel Mengenai Motivasi Kerja

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1.Mampu memenuhi kebutuhan (sandang,pangan, papan)	14	14	0	0	0	0	24	96	12	60	50	170	3,4	14,18/4= 3,54
2.Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja	10	10	2	4	2	6	22	88	14	70	50	178	3,56	
3.Pemberian reward terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik	17	17	1	2	4	12	9	36	19	95	50	162	3,24	
4.Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki	9	9	1	2	1	3	10	40	29	145	50	199	3,98	
											709	14,18		

Sumber data: diolah 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada tabel pernyataan karyawan mendapatkan hasil dari perhitungan $4 \times 5 \times 50 = 1.000$. sedangkan jumlah skor jawaban yang diperoleh dari jawaban responden 709. Dengan demikian dapat diperoleh capaian $709/1.000 \times 100 = 70,9\%$ dari harapan.

Tabel 4.8
 Deskripsi Variabel Mengenai Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1.Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan	6	6	4	8	2	6	26	104	12	60	50	184	3,68	10,28/3 = 3,42
2.Mampu menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan	12	12	2	4	9	27	17	68	10	50	50	161	3,22	
3.Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	7	7	7	14	6	18	20	80	10	50	50	169	3,38	
												514	10,28	

Sumber data: Diolah 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada tabel pernyataan karyawan mendapatkan hasil dari perhitungan $3 \times 5 \times 50 = 2.000$, sedangkan jumlah skor jawaban yang diperoleh dari jawaban responden 534. Dengan demikian dapat diperoleh capaian $514/2.000 \times 100 = 25,7\%$ dari harapan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $> r$ kritis pada tabel dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.9
 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	R tabel	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan	X1.1	.675**	0,2353	VALID
	X1.2	.633**	0,2353	VALID
	X1.3	.634**	0,2353	VALID
	X1.4	.611**	0,2353	VALID
	X1.5	.651**	0,2353	VALID
	X1.6	.631**	0,2353	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	.792**	0,2353	VALID
	X2.2	.749**	0,2353	VALID
	X2.3	.814**	0,2353	VALID
	X2.4	.813**	0,2353	VALID
	X2.5	.825**	0,2353	VALID
	X2.6	.689**	0,2353	VALID
Motivasi Kerja	X3.1	.898**	0,2353	VALID
	X3.2	.905**	0,2353	VALID
	X3.3	.845**	0,2353	VALID
	X3.4	.831**	0,2353	VALID
Kinerja Karyawan	Y1	.851**	0,2353	VALID
	Y2	.896**	0,2353	VALID
	Y3	.834**	0,2353	VALID

Sumber Data: diolah 2019

Tabel 4.9 ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur semua variabel yang digunakan mempunyai nilai r hitung (*total correlation*) yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 50 responden dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0.2353. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan varians untuk setiap skor item dan skor totalnya dihitung dengan berdasarkan rumus *Alpha Cronbach (a)*. Dari perhitungan tersebut kemudian dapat dibandingkan dengan nilai kritisnya pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila perhitungan memiliki Kendala atau $\alpha \geq 0,6$ (lebih besar sama dengan dari nilai kritisnya) maka hasil instrumen penelitian tersebut dikatakan reliable.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
1.	Gaya Kepemimpinan	0.711	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.872	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0..893	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.825	Reliabel

Sumber data: Diolah 2019

IMPLIKASI PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2003: 290-291), ada beberapa ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan yang dapat disesuaikan untuk kebutuhan memimpin di setiap organisasi. Ciri tersebut dapat dijadikan indikator. Beberapa ciri tersebut adalah Kecerdasan (*Intelligence*) dalam pernyataan pemimpin memiliki kemampuan memimpin sesuai kebutuhan, mendapatkan kategori baik. Indikator Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*) dengan pernyataan pemimpin bersikap ramah dan dewasa dalam memperhatikan karyawan, medapatkan kategori baik. Indikator sikap-sikap hubungan manusiawi dengan pernyataan pemimpin menghargai karyawan dengan memperhatikan keberadaan karyawan, mendapatkan kategori baik. Indikator memiliki pengaruh yang kuat dalam pernyataan pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, mendapatkan kategori baik. Indikator memiliki pola hubungan yang baik dalam pernyataan pemimpin mampu menjaga keharmonisan hubungan dalam bekerja mendapatkan kategori baik. Indikator mampu berinteraksi dalam pernyataan pemimpin memiliki komunikasi yang baik dalam berbagai situasi dan kondisi, berhasil mendapatkan kategori baik.

Lingkungan Kerja

Beberapa indikator pada penelitian ini adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, pernyataan indikator ini lingkungan kerja memiliki penerangan yang baik mendapatkan kategori baik. Indikator getaran mekanis di tempat kerja dengan pernyataan lingkungan kerja yang tenang mendapatkan kategori baik. Indikator lingkungan kerja memiliki aroma yang wangi dengan pernyataan lingkungan kerja memiliki aroma yang wangi mendapatkan kategori baik. Indikator dekorasi di tempat kerja dengan pernyataan lingkungan kerja memiliki dekorasi yang indah mendapatkan kategori baik. Indikator prosedur kerja dengan pernyataan perusahaan memiliki standar operasional yang jelas mendapatkan kategori baik. Indikator hubungan antar karyawan dengan pernyataan memiliki hubungan baik antar karyawan mendapatkan kategori baik.



Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003:146), menjelaskan beberapa indikator mengenai motivasi kerja. Indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan mampu memenuhi kebutuhan (sandang,pangan,papan) mendapatkan kategori baik. Indikator kebutuhan keamanan dengan pernyataan perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja mendapatkan kategori baik. Indikator kebutuhan penghargaan dengan pernyataan pemberian *reward* terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja baik mendapatkan kategori baik. Indikator aktualisasi diri dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki, indikator ini mendapatkan kategori baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2004:24) bahwa hampir seluruh pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa indikator berikut, seperti kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Dari beberapa indikator tersebut dapat dapat dijabarkan dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner, poin-poin tersebutlah yang akan diuji untuk mengetahui kategori dari setiap poin yang ada. Setelah dilakukan pengujian, diketahui bahwa indikator kuantitas dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas sesuai jumlah target yang telah ditentukan, pernyataan ini mendapat kategori baik. Indikator kualitas dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan, mendapatkan kategori baik. Dan indikator ketepatan waktu dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, juga mendapatkan kategori baik.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Simpulan

Simpulan deskripsi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan Syariah Radho Hotel, Malang menggambarkan:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan dibentuk dari indikator kecerdasan (*Intelligence*), kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*), sikap-sikap hubungan manusiawi, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik dan mampu berinteraksi. Direfleksikan oleh indikator kecerdasan (*Intelligence*).
- 2) Variabel lingkungan kerja dibentuk dari indikator penerangan/cahaya di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, aroma wangi ditempat kerja, dekorasi tempat kerja, prosedur kerja dan hubungan antar karyawan. Direfleksikan oleh indikator hubungan antar karyawan.
- 3) Variabel motivasi kerja dibentuk dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Direfleksikan oleh indikator kebutuhan aktualisasi diri.
- 4) Variabel kinerja karyawan dicirikan dari indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Direfleksikan oleh indikator kuantitas.



Keterbatasan Penelitian

- a. Keterbatasan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel, untuk melakukan penelitian dalam bidang ilmu sumber daya manusia sebenarnya masih banyak variabel yang dapat digunakan dan dikembangkan.
- b. Objek penelitian hanya kepada karyawan Syariah Radho Hotel Malang saja, sehingga penelitian ini akan lebih tepat jika diterapkan pada karyawan Syariah Radho Hotel Malang saja.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

- a. Disarankan untuk mempertahankan skor yang baik dari beberapa indikator yang sudah diteliti.
- b. Disarankan untuk meningkatkan skor yang kurang baik dari beberapa indikator yang sudah diteliti.
- c. Disarankan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel agar dapat melengkapai penelitian ini, karena dalam penelitian ini hanya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Syariah Radho Hotel Malang. Dan diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan dengan berbagai metode kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Akasara.
- Mulyasa, 2013, *Pengembangan dan implemtasi pemikiran kurikulum*. rosdakarya bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta. 2012.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA. Bandung

Tasmara, Toto. 2015. *Membangun Etos Kerja Islam*. Gema Insani Pers. Jakarta.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

LAMPIRAN

Tabel 3.1
 Pengukuran Skala *Likert*

No	Jawaban	Notasi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber data: Sugiyono (2008: 199)

Tabel 4.1
 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki- laki	50	100%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

Tabel 4.2
 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25	11	22%
26 - 30	32	64%
31 - 35	5	10%
36 – 40	2	4%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

Tabel 4.3
 Responden Berdasarkan Jabatan / Devisi

Devisi	Jumlah	Persentase
Food and Beverage	15	30%
Room Devisiion	20	40%
Engineering	10	20%
Marketing	5	10%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

Tabel 4.4
 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 6 Bulan	13	26%
6 – 12 Bulan	10	20%
> 12 Bulan	27	54%
Total	50	100%

Sumber data: Manajemen Syariah Radho Hotel Malang 2019

Tabel 4.5
 Deskripsi Variabel Mengenai Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1. Pemimpin memiliki kemampuan memimpin sesuai kebutuhan	6	6	6	12	5	15	21	84	12	60	50	177	3,54	18,7/6 = 3,11
2. Pemimpin bersikap ramah dan bersikap dewasa dalam memperhatikan karyawan	10	10	14	28	1	3	12	48	13	65	50	154	3,08	
3. Pemimpin menghargai karyawan dengan memperhatikan keberadaan karyawan	11	11	6	12	4	12	20	80	9	45	50	160	3,2	
4. Pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	12	12	11	22	1	3	16	64	10	50	50	151	3,02	
5. Pemimpin mampu menjaga keharmonisan hubungan dalam bekerja	16	16	12	24	1	3	11	44	10	50	50	137	2,74	



6. Pemimpin memiliki komunikasi yang baik dalam berbagai situasi dan kondisi	13	13	9	18	1	3	13	52	14	70	50	156	3,12
												779	18,7

Sumber data: Diolah 2019

Tabel 4.6
 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1.Lingkungan kerja memiliki penerangan yang baik	13	12	12	24	0	0	7	28	18	90	50	154	3,08	19,18/6= 3,19
2.Lingkungan kerja yang tenang	13	13	5	10	0	0	17	68	15	75	50	166	3,32	
3.Lingkungan kerja memiliki aroma yang wangi	18	18	4	8	0	0	17	68	11	55	50	149	2,98	
4.Lingkungan kerja memiliki dekorasi ruang yang indah	16	16	3	6	1	3	15	60	15	75	50	160	3,2	
5.Perusahaan memiliki standar operasional yang jelas	18	18	5	10	0	0	13	52	14	70	50	150	3	
6.Memiliki hubungan baik antar karyawan	10	10	1	2	0	0	26	104	13	65	50	181	3,62	
												960	19,18	

Sumber data: diolah 2019

Tabel 4.7
 Deskripsi Variabel Mengenai Motivasi Kerja

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1.Mampu memenuhi kebutuhan (sandang,pangan, papan)	14	14	0	0	0	0	24	96	12	60	50	170	3,4	14,18/4= 3,54
2.Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja	10	10	2	4	2	6	22	88	14	70	50	178	3,56	
3.Pemberian reward terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik	17	17	1	2	4	12	9	36	19	95	50	162	3,24	
4.Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki	9	9	1	2	1	3	10	40	29	145	50	199	3,98	
												709	14,18	

Sumber data: diolah 2019

Tabel 4.8
 Deskripsi Variabel Mengenai Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS = 1		TS = 2		N = 3		S = 4		SS = 5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata variabel
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
1.Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan	6	6	4	8	2	6	26	104	12	60	50	184	3,68	10,28/3 = 3,42
2.Mampu menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan	12	12	2	4	9	27	17	68	10	50	50	161	3,22	
3.Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	7	7	7	14	6	18	20	80	10	50	50	169	3,38	
												514	10,28	

Sumber data: Diolah 2019

Tabel 4.9
 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlation	R tabel	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan	X1.1	.675**	0,2353	VALID
	X1.2	.633**	0,2353	VALID
	X1.3	.634**	0,2353	VALID
	X1.4	.611**	0,2353	VALID
	X1.5	.651**	0,2353	VALID
	X1.6	.631**	0,2353	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	.792**	0,2353	VALID
	X2.2	.749**	0,2353	VALID
	X2.3	.814**	0,2353	VALID
	X2.4	.813**	0,2353	VALID
	X2.5	.825**	0,2353	VALID
	X2.6	.689**	0,2353	VALID
Motivasi Kerja	X3.1	.898**	0,2353	VALID
	X3.2	.905**	0,2353	VALID
	X3.3	.845**	0,2353	VALID
	X3.4	.831**	0,2353	VALID
Kinerja Karyawan	Y1	.851**	0,2353	VALID
	Y2	.896**	0,2353	VALID
	Y3	.834**	0,2353	VALID

Sumber Data: diolah 2019

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1.	Gaya Kepemimpinan	0.711	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.872	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0.893	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.825	Reliabel

Sumber data: Diolah 2019