

## Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu

**Ni Wayan Yunita**

Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu

**Syamsuddin R**

Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu

**Fadila Almahdali**

Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu

Alamat: Jl. DR. Suharso No.36A, Besusu Bar., Kec. Palu Tim., Kota Palu

Korespondensi penulis: [fadilalmahdali@gmail.com](mailto:fadilalmahdali@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to identify and analyze the effect of compensation and leadership style on employee performance at the Jazz Hotel in Palu City. By using 51 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that compensation and leadership style simultaneously have a significant effect on the performance of Hotel Jazz in Palu City. Compensation has a significant effect on the performance of Hotel Jazz in Palu City. Leadership style has a significant effect on the performance of Hotel Jazz in Palu City.*

**Keywords:** *Compensation, Leadership Style, Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jazz di Kota Palu. Dengan menggunakan 51 responden. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan kompensasi dan Gaya kepemimpinan Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu.

**Kata kunci:** Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

### PENDAHULUAN

Bisnis perhotelan merupakan salah satu bisnis yang menjanjikan di bidang pariwisata. Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur pada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sulastiyono 2011: 5).

Karena banyaknya hotel di Kota Palu, ada persaingan di antara mereka untuk pelanggan dan tamu, dan masing-masing berusaha untuk memberikan kualitas dan layanan terbaik. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Peranan Hotel Jazz Palu sebagai sarana menginap menjadi sangat penting bagi dunia bisnis. Hotel tersebut tergolong padat modal dan padat karya, dimana dalam pengelolaannya melibatkan

tenaga pekerja. Untuk mewujudkan semua itu, tentu harus ditunjang oleh pencapaian kinerja karyawan yang maksimal pada Hotel Jazz Palu. Menurut Prawirosentono (2013:2), kinerja individu adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009:269) mengemukakan aspek-aspek penilaian kinerja individu adalah: prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Aspek penilaian kinerja tersebut merupakan sifat atau ciri yang dapat menunjukkan pelaksanaan suatu pekerjaan dengan hasil kerja yang baik. Sehubungan dengan perlunya dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja, dimana hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mampu memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Salah satu alasan penentu utama untuk memilih bekerja untuk perusahaan atau organisasi adalah kompensasi. Menawarkan kompensasi yang adil sesuai dengan tuntutan karyawan dan kapasitas perusahaan akan menumbuhkan kerja sama tim yang produktif untuk peningkatan kinerja bisnis. Selain itu, memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan berdasarkan persyaratan dan kinerja mereka akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka. Fenomena kompensasi yang ada dalam internal Hotel Jazz Palu saat ini adalah masih banyak keluhan karyawan tentang kompensasi yang diterimanya belum mencukupi kebutuhan, uang lembur yang tidak pasti dibayarkan sehingga karyawan malas untuk bekerja lebih dari waktu jam kerja (lembur). Oleh karena itu, kompensasi perlu diteliti agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jazz Palu.

Dua kategori utama kompensasi adalah kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial menurut Sutrisno (2009) adalah pembayaran yang dilakukan langsung oleh pemberi kerja kepada karyawan dalam bentuk gaji atau bonus. Menurut Rivai (2004:358), kompensasi non-finansial meliputi akses ke fasilitas bisnis, pengakuan, rasa nyaman di tempat kerja, prospek promosi, dorongan dari majikan, dan lingkungan kerja.

Menurut Marwansyah (2012:269), kompensasi adalah keuntungan langsung atau tidak langsung, moneter atau non-moneter yang adil dan wajar kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha atau jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi dianggap lebih berkontribusi ketika mereka puas, termotivasi, dan berkomitmen

berkat sistem kompensasi yang adil. Oleh karena itu, diharapkan peningkatan kinerja karyawan akan dihasilkan dari pemberian kompensasi yang layak dan memadai.

Selain kompensasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga mengungkapkan, secara langsung atau tidak langsung, informasi tentang keterampilan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah perilaku dan strategis, suatu sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya ketika mereka melaksanakan tugas dan kegiatan rutin. Karena motif didasarkan pada keinginan untuk memenuhi berbagai jenis persyaratan, para pemimpin dalam situasi ini harus diharapkan untuk memahami motif-motif ini untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Tindakan, sikap, karakter, dan kebijakan pribadi seorang pemimpin adalah contoh, panutan, idola, dan pelatih bagi semua anggota organisasi yang dia awasi saat mereka mencoba meningkatkan hasil pekerjaan.

Keterlibatan gaya kepemimpinan dalam memacu kinerja individu merupakan nilai yang sangat berharga dalam mengoperasikan sebuah organisasi. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja individu merupakan hukum yang bersifat toleransi yang harus dianut oleh setiap pemimpin yang berkeinginan melampaui target, baik waktu maupun hal yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi kerja, sehingga kinerja setiap individu yang ikut bertanggungjawab dalam organisasi, wajib mendapat pembinaan dari atasan yang tertuang dalam gaya kepemimpinan yang dianutnya (Rina, 2020). Sehubungan dengan gaya kepemimpinan pada Hotel Jazz Palu, lebih cenderung menganut gaya kepemimpinan partisipatif, karena pimpinan lebih cenderung mengadakan konsultasi dengan para bawahan dan meminta serta menggunakan saran-saran bawahan. Sosok gaya kepemimpinan yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah, dalam arti perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasional bagi para bawahannya (Meiyani & Putra, 2019). Karena seorang pemimpin benar-benar dapat mempengaruhi moral dan kualitas lingkungan kerja, gaya kepemimpinan merupakan komponen penting dari setiap organisasi. Oleh karena itu, penerapan kompensasi yang layak dan gaya kepemimpinan yang positif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu sesuai dengan persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Kuantitas, kaliber, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kolaboratif dari pekerjaan karyawan semuanya dapat diukur. Kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori “baik” jika pekerjaan yang dihasilkan

memenuhi atau melampaui standar kerja. Di sisi lain, seorang pekerja dianggap memiliki kinerja yang rendah atau buruk ketika hasil kerja mereka jauh dari tingkat yang diharapkan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membantu pencapaian tujuan organisasi dan memastikan keberadaan perusahaan. Kinerja dari karyawan sangat penting dan dapat memastikan umur panjang bisnis. Penggunaan kinerja karyawan oleh organisasi sebagai metrik untuk kesuksesan bisnis sangat penting. Karena keuntungan perusahaan meningkat berbanding lurus dengan keberhasilan karyawan. Karena perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang sebenarnya, peningkatan kinerja diperlukan. Oleh karena itu, pemberian gaji yang memadai dan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan Hotel Jazz Palu, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Menurut Wibowo (2016:289), gaji membandingkan kinerja dengan pemanfaatan tenaga kerja atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Jumlah manfaat yang ditawarkan majikan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka disebut sebagai kompensasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Hariandja (2012:224) mengemukakan bahwa kompensasi terdiri dari:

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus.

## 2. Kompensasi Tak Langsung

Kompensasi tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2012:224). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Menurut Siagian (2012: 64) terdapat empat gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi, yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
2. Tipe pemimpin yang militeristik
3. Tipe pemimpin yang paternalistic
4. Tipe pemimpin yang demokratik

### **Kinerja**

Menurut Budiwibowo dan Ikhsan (2013:920), kinerja adalah “suatu hasil yang telah dicapai oleh instansi, sebuah proses yang berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Menurut Rivai (2015:67) kinerja merupakan “perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi”. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang diperlihatkan oleh Karyawan yang merupakan hasil kepemimpinan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian kinerja, menurut Syamsuddin dan Yunus (2013:16) dalam Rahayu (2007:34) yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat
2. Kriteria berdasarkan perilaku
3. Kriteria berdasarkan hasil

Penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu kriteria berdasarkan sifat, yaitu kriteria yang didasarkan pada sifat Karyawan. Kemudian kriteria berdasarkan perilaku, yaitu kriteria yang dilihat dari perilaku Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dan yang terakhir adalah kriteria berdasarkan hasil, yaitu kriteria yang didasarkan pada hasil yang dicapai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian diskriptif dan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Jazz yang berjumlah 51 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel melalui metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kinerja			
		Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t	Parsial
1.	Konstanta	0,442			
2.	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,260	2,608	0,004	0,226
3.	Gaya kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,253	2,563	0,005	0,220
	<i>Multiple R.</i>	= 0,855	F-hitung	= 21,671	
	<i>R. Square</i>	= 0,731	F-tabel	= 3,25	
	<i>Adjusted R. Square</i>	= 0,726	t-tabel	= 2,02619	
	$\alpha$	= 0,05	Sig. F	= 0,000	

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,442 + 0,260X_1 + 0,253X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Hotel Jazz di KotaPalu.

Nilai konstanta a sebesar 0,442 menunjukkan nilai kinerja apabila variabel independen yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berubah/konstan (X=0) maka kinerja adalah sebesar 0,442.

Nilai koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,260 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat, maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,253 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen (kompensasi dan gaya kepemimpinan) yang diteliti terhadap kinerja Hotel Jazz di KotaPalu dapat dilihat

pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,855. Bila nilai ini dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja Hotel Jazz di KotaPalu.

Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,731. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan Kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja Hotel Jazz di KotaPalu adalah sebesar 73,1%. Adapun sisanya yang sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sehingga tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja.

### **Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Dalam tabel regresi linier berganda diatas nampak bahwa nilai  $F_{hitung}$  kedua variabel independen sebesar 21,671 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 3,25 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Perbandingan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)**

Hasil uji parsial masing-masing variabel independen dalam tabel regresi linier diatas adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh kompensasi( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Jazz di KotaPalu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi( $X_1$ ) adalah 0,260. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa Kompensasi memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila Kompensasi meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.

Adapun nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi( $X_1$ ) sebesar 2,608 dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 2,02619 sehingga nampak bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan nilai sig. t adalah 0,004 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ . ( $0,004 < 0,05$ ). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

- b. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz di KotaPalu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,253. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila gaya kepemimpinan meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.

Adapun nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 2,563 dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) sebesar 2,02619 sehingga nampak bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan nilai sig. t adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ . ( $0,005 < 0,05$ ). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **a. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz di Kota Palu**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada hotel. Kompensasi erat hubungannya dengan kinerja, apabila Hotel Jazz memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila Hotel Jazz memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kinerja yang rendah pula.

Jika Hotel Jazz memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja baik sesuai yang diharapkan sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Mangkunegara (2011:84) mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja.

#### **b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz di Kota Palu**

Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007) mengatakan bahwa kompensasi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Menurut Palan (2007), organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten. Hampir 60 % kinerja berakar dari kompensasi, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Ini berarti karyawan Hotel Jazz di KotaPalu, telah memenuhi bahkan melebihi asumsi kompensasi yang dibutuhkan. Kasualitas kompensasi menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kompensasi Spencer (1993); Sutoto (2004), hal ini dimungkinkan apabila karyawan mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja yang terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten,

selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan pelanggan, melakukan tindakan persuasif, memahami iklim dan budaya organisasi, mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektifitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak membangkang. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi akan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arofah (2014), Sugiarti dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz di Kota Palu

Menurut Robbins (2010:45) “gaya kepemimpinan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara gaya kepemimpinan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz di KotaPalu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi. Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu, supervisor harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dkk (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kompensasi dan Gaya kepemimpinan Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu

### **Saran**

Penulis memberikan saran, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kompensasi yaitu indikator pertama sehingga disarankan agar kualifikasi instruktur sesuai dengan bidang kompensasi yang ditangani.
2. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel gaya kepemimpinan yaitu indikator pertama dan kedua sehingga disarankan agar penempatan karyawan sesuai dengan jenjang atau latar belakang pendidikan yang dimiliki.
3. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kinerja yaitu indikator keenam sehingga karyawan disarankan untuk dapat menikmati kebersamaan dengan rekan kerja.
4. Berdasarkan variabel yang paling rendah yaitu gaya kepemimpinan, maka diharapkan pimpinan Hotel Jazz mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi kerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad Fitriansyah, Budi Swasto dan Abdul Hamid., *Pengaruh Lingkungan kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Agen Financial Consultant PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Jurnal Ekonomika Vol II Nomor 1, 2013.
- Alex S. Nitisemito., *Manajemen Personalial: Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia,2000.
- AnwarPrabu Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya Offset, 2006.
- Byars, Lloyd dan Andrew Rue (Terjemahan Alfonsius Sitorus). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Dian Kusumawati dan Moh.Ansori. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawam dengan Mediasi Kinerja di Politeknik Negeri Batam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2013.

- Diyan KurniawatiRahayu., *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*.Skripsi.Palu: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, 2017.
- Faisal dan Indra Wijaya Kusuma., *Pengaruh Karakteristik Tugas Terhadap Keefektifan Bentuk Pengendalian Akuntansi, Prilaku dan Personal Dalam Peningkatan Kinerja Manajer Riset dan Pengembangan*.Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.VOL. 4.No. 2, 2012.
- Fandy Tjiptono., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo, 2001.
- Freddy Rangkuti.,*Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Fuad Mas'ud.,*Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.
- Hani T. Handoko., *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, 1999.
- Hastuti Dharma., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Heidjrachman & Suad Husnan. *Manajemen Personalia*.Edisi 4. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta UGM, 2012.
- Hersey., *Kunci Sukses Seorang Pemimpin*. Jakarta: Delaprasata, 2004.
- Husein Umar. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2013.
- Imam Ghozali., *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Isma Coryanata., *Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Skripsi. Palu: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, 2004.
- Kartono.,*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Kast, Fremont E (Terjemahan A. Hasim Ali).,*Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Keither, Robert dan Angelo Kinicki (Terjemahan Erly Suandy).,*Perilaku Organisasi*. Buku Satu. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Kusnedi.,*Manajemen Personalia*. Bandung: Badan Penerbit Institue Teknologi Bandung, 1999.
- Panji Anorogo dan Widiyanti.,*Manajemen Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Mahardika, Putu Agus Candra, et al. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Jurnal Manajemen Indonesia, 2016, 4.1.

- Masambe, Fimce, Agus Supandi Soegoto, and Jacky Sumarauw."Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).
- Melayu S.P Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Moeljono Djokosusanto., *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013.
- Moh. As'ad., *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2013.
- Mohammad Nazir., *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.
- Munandar., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Sektor Publik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Nirwan S. K. Sitepu., *Analisis Jalur (Path Analysis) Unit Pelayanan Statistik*. Bandung: Jurusan Statistik Fakultas MIPA Universitas Padjajaran, 1994.
- Pandji Anorogo dan Ninik Widiyanti., *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Rivai, H Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2004.
- Rivai, H Vethzal dan Ella Jauvani Sagala., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Robbins, Stephen., *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice – Hall Inc, 2001.
- Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Sondang P. Siagian., *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Bandung: Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono., *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*., Cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutisna., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Susanto, A.B., *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books, 1997.
- Susanto, A.B., *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books, 2006.
- Suwatno., *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press, 2001.
- Suyadi Prawirosentono., *Manajemen Sumber daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit BFE, 1999.

Tika Pabundu., *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Trang, Dewi Sandy. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2013, 1.3.

Triyono Budiwibowo dan Arfan Ikhsan., *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Malang*. Malang: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1 No. 3, 2013.

Umberto Sihombing., *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pamong Praja*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, 2004.

Wibowo., *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007.