

DAFTAR PUSTAKA

Abror, K. (2018). Poligami Dan Relevansinya Dengan Keharmonisan Rumah Tangga (Studi Di Kelurahan Rajabasa Bandar Lampung). *Al-'Adalah*, 13(2), 227-238.

Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.

Alfanny, G., & Ó Gráda, C. (2018). *The timing and causes of famines in Europe. Nature Sustainability*, 1(6), 283-288.

Azzahra, A. (2019). Kepemimpinan Pendidikan 1-5

Busro, A. (2020). Kinerja turbin angin *darrieus type-h* dengan profil sudu berbentuk kurva (*Doctoral dissertation*, Universitas Bangka Belitung).

Dewi, R. S. (2018). KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press. Bandung : CV. Alfabeta.

Esterberg. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta

Fahmi, I. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 25.

Frenky Basna. (2019), Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3

Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.

Hasibuan, Malayu S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.

Ibrahim, M. S., Darus, F., Yusoff, H., & Muhamad, R. (2019). *Analysis of earnings management practices and sustainability reporting for corporations that offer Islamic products & services. Procedia Economics and Finance*, 28, 176-182

Kartono, K. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada

Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business* Vol.1, 83-103.

Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mubarak, E. Saefuddin, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing, Bogor: In Media.

Mularsari, A. (2022). BUKU: *Hygiene dan Sanitasi Hotel*.

Moleong, Lexy J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2019). Metode penelitian kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Nawawi, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada *University Press*.

Nugraha, R. N.(2022). Penerapan Bauran Pemasaran Pada Teraskita Hotel Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(3), 314-322.

Poerwandari. 2017 Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2019). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. *United Motors Center Suzuki Ahmad Yani*, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2). <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Putra, S. E., Johan, I., & Hasby, M. (2018). Pengaruh pencampuran kotoran ternak sebagai media kultur terhadap penambahan populasi cacing tanah (*Lumbricus Rubellus*). *Dinamika Pertanian*, 34(1), 75-80.
- Rivai, A. R., & Wahyudi, T. A. (2018). Pengaruh persepsi kualitas, citra merek, persepsi harga terhadap loyalitas pelanggan dengan kepercayaan dan kepuasan pelanggan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 4(1), 29-37.
- Riny & Heryenzus. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1).
- Rukmini, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODA JATI KARANGANYAR TAHUN 2016. *JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT COMPENSATION AND BENEFITS PT FREEPORT INDONESIA*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *AGORA Vol. 5 No. 3*.
- Siagian, P.S. (2018). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sugiyono, F. X. (2018). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka (Vol. 10)*. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebank sentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta
- Agustin, A. N., & Maranisya, U. (2022). Strategi Marketing Mix Wedding Package Untuk Meningkatkan Jumlah Penyelenggaraan Wedding Event di JS Luwansa Hotel. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8), 10920-10932.
- Warsah, I., Daheri, M. (2021). *Psikologi: suatu pengantar*. Yogyakarta: Tunas Gemilang Press.



Dinda Tri Mariyamitha.TA

ORIGINALITY REPORT

19%	20%	2%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
3	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	2%
4	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	ardinuramsyah.blogspot.com Internet Source	1%

Dinda Tri Mariyamitha.TA

by Dinda Tri Mariyamitha Dinda Tri Mariyamitha



Submission date: 06-Feb-2023 02:58PM (UTC+0700)

Submission ID: 2007495021

File name: Dinda_Tri_Mariyamitha_-_Tugas_Akhir.pdf (528.92K)

Word count: 17432

Character count: 117134

3
**GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ALOFT
HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)**

TUGAS AKHIR

Dinda Tri Mariyamitha

193404516038



EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NASIONAL

2023

3
**GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ALOFT
HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)**

Diajukan sebagai salah satu syarat unuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional



EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL

2023

LEMBAR PERNYATAAN

Penulis menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam tugas akhir yang berjudul:

GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ALOFT

HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)

Merupakan gagasan atau hasil penelitian penulis, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Tugas akhir ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Jika didalamnya terdapat kesalahan dan keliruan, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis

Jakarta, 31 Januari 2023

Dinda Tri Mariyamitha

NPM : 193404516038



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir ³ : **GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA ALOFT HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)**

Nama Mahasiswa : **Dinda Tri Mariyamitha**

Nomor Pokok : **193404516038**

Program Studi : **Pariwisata**



Jakarta, 31 Januari 2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir : **GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA ALOFT HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)**

Nama Mahasiswa : **Dinda Tri Mariyamitha**

Nomor Pokok : **193404516038**

Program Studi : **Pariwisata**

Diterima dan Disahkan oleh Panitia Ujian Tugas Akhir

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

Menyetujui

Pembimbing Tugas Akhir,

Ardi Mularsari, S.Pd., M.Pd.

Ketua Penguji,

Anggota / Penguji,

Ulfi Maranisya, SST.Par.,M.Par.

Rizki Nurul Nugraha, SST.Par.,M.Par.

Mengetahui Dekan,

(Kumba Digdowiseiso, SE., M.App.Ec.,Ph.D)

Jakarta 31 Januari 2023

Tanggal Lulus ... 2023

ABSTRAK

Oleh :

Dinda Tri Mariyamitha

NPM : 193404516038

Tugas akhir dibawah bimbingan Bapak Ardi Mularsari, S.Pd.,M.Pd.

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian kompensasi yang baik. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin digunakan untuk mengarahkan Sumber Daya Manusia untuk menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Selain itu, sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana model gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, *display* data, dan analisis SWOT serta keabsahan data dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim menerapkan model gaya kepemimpinan campuran, yaitu partisipatif dan demokratis serta pemberian kompensasi berupa kompensasi langsung dan tak langsung yang ditunjukkan dari hasil wawancara. Kesimpulan penelitian adalah peningkatan kinerja yang membuat karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang dijalankan dengan baik oleh seorang pimpinan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja, SWOT.

ABSTRACT

By :

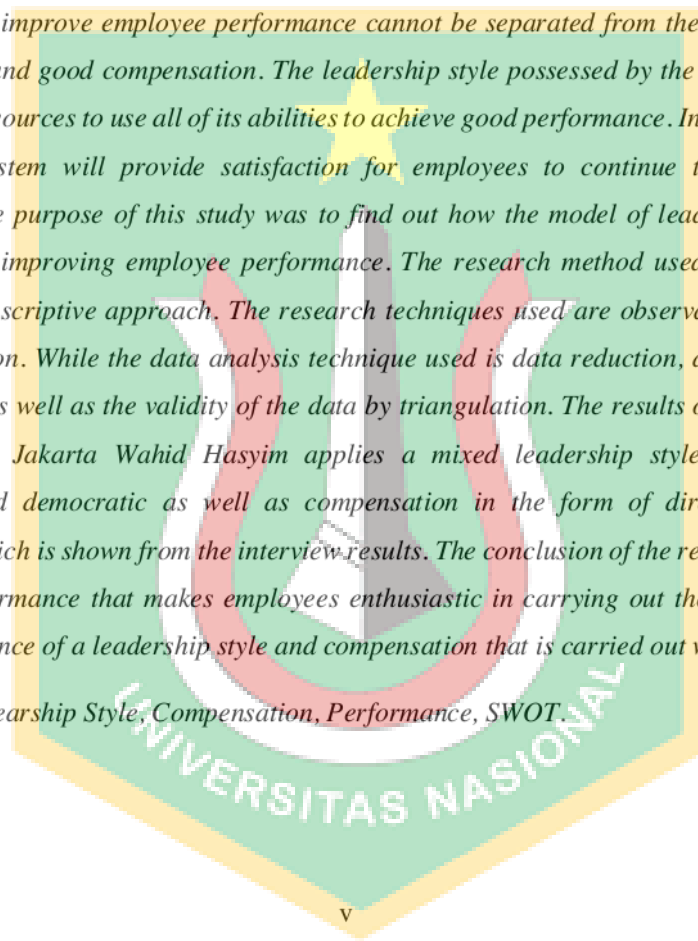
Dinda Tri Mariyamitha

NPM : 193404516038

Thesis, Under the guidance of Mr. Ardi Mularsari, S.Pd.,M.Pd.

Efforts to improve employee performance cannot be separated from the role of the right leadership style and good compensation. The leadership style possessed by the leader is used to direct Human Resources to use all of its abilities to achieve good performance. In addition, a good compensation system will provide satisfaction for employees to continue to improve their performance. The purpose of this study was to find out how the model of leadership style and compensation in improving employee performance. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. The research techniques used are observation, interviews, and documentation. While the data analysis technique used is data reduction, data display, and SWOT analysis as well as the validity of the data by triangulation. The results of the study show that Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim applies a mixed leadership style model, namely participatory and democratic as well as compensation in the form of direct and indirect compensation which is shown from the interview results. The conclusion of the research is that the increase in performance that makes employees enthusiastic in carrying out their duties can be seen by the existence of a leadership style and compensation that is carried out well by a leader.

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. BIODATA DIRI

1. Nama : Dinda Tri Mariyamitha
2. Tempat, tanggal lahir : Cilegon, 31 Oktober 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Jl. Mawar 1 F-4 No.18 BBS 2 Ciwaduk,Cilegon
5. No. Handphone : 081283773528
6. Status : Belum Menikah
7. Agama : Islam
8. Kewarganegaraan : Indonesia
9. Email : dinda3mariyamitha@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2004 – 2007 : TK 5 Tunas Baja
2. 2008 – 2013 : SD Negeri 1 Cilegon
3. 2014 – 2016 : SMP Negeri 2 Cilegon
4. 2017 – 2019 : SMA Negeri 2 KS Cilegon



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta 'Ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini yang berjudul “ **GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ALOFT HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)**” dengan baik. Tujuan penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Studi Program Sarjana (S1) Jurusan/prodi Pariwisata Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

Penyusunan tugas akhir ini penulis tentunya mengalami hambatan baik yang bersifat teknis maupun yang lainnya. Namun berkat dukungan, kerjasama, dorongan semangat dan bantuan dari berbagai pihak maka hambatan tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan, rasa kasih sayang penulis, dan rasa penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

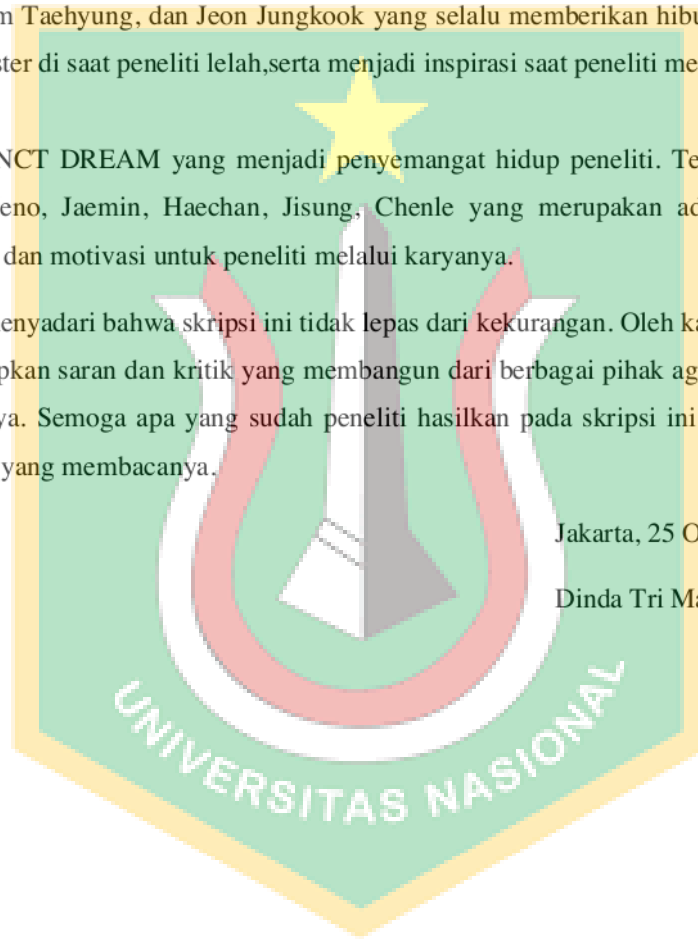
1. Bapak Dr. Drs. EL Amry Bermawi Putera, M.A, selaku Rektor Universitas Nasional.
2. Bapak Kumba Digdowiseiso, S.E., M.App.Ec., Ph. D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
3. Ibu Dr. Rahayu Lestari, SE., MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
4. Bapak Gagih Pradini, S.Par., MM selaku Ketua Program Studi Pariwisata Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
5. Bapak Ardi Mularsari, S.Pd., M.Pd, selaku dosen pembimbing saya yang saya hormati, yang telah bersedia membantu menyempurnakan kekurangan, memberikan solusi, dan juga memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Universitas Nasional khususnya Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya sehingga bias tumbuh dan berkembang dalam proses belajar.

7. Bapak Soedarto dan Ibu Hindarti selaku kedua orang tua saya yang telah mendoakan dan mendukung saya sepenuhnya untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan penuh rasa semangat.
8. Bapak Arta Rusidarma Putra dan Bapak Duta Putra Niagara selaku saudara kandung saya yang membantu saya untuk membuat skripsi ini ketika saya sedang mengalami kesulitan dalam mengerjakannya.
9. Seluruh member BTS. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseeok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook yang selalu memberikan hiburan dan menjadi moodbooster di saat peneliti lelah,serta menjadi inspirasi saat peneliti mengerjakan skripsi ini.
10. Anggota NCT DREAM yang menjadi penyemangat hidup peneliti. Terimakasih Mark, Renjun, Jeno, Jaemin, Haechan, Jisung, Chenle yang merupakan adik-adik pemberi dukungan dan motivasi untuk peneliti melalui karyanya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak agar lebih baik lagi kedepannya. Semoga apa yang sudah peneliti hasilkan pada skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Jakarta, 25 Oktober 2022

Dinda Tri Mariyamitha



DAFTAR GAMBAR

Keterangan	Halaman
6 Gambar 2.2 Kerangka Analisis	21
Gambar 3.1 Diagram Organisasi.....	26
Gambar 3.2 Logo Hotel Aloft Jakarta Wahid Hasyim	27



DAFTAR TABEL

Keterangan	Halaman
Tabel 2.1	23
Tabel 3.1	26
Tabel 3.2	27
Tabel 3.3	28
Tabel 4.1	62
Tabel 4.2	65
Tabel 4.3	66



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	6
2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	7
2.1.3 Fungsi Kepemimpinan	9
2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	10
2.1.5 Pengertian Kompensasi	11

2.1.6 Klasifikasi Kompensasi	12
2.1.7 Tujuan Kompensasi	12
2.1.8 Indikator Kompensasi.....	14
2.1.9 Pengertian Kinerja	14
2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.11 Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.1.12 Indikator Kinerja	18
2.1.13 Perhotelan	19
2.1.14 Kerangka Berpikir	20
2.1.15 Penelitian Relevan	22
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	25
3.1.1 Profil Tempat Penelitian.....	25
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.4 Metode Penelitian	29
3.1.5 Populasi dan Sampel.....	29
3.1.6 Data dan Jenis Data	30
3.1.7 Metode Pengumpulan Data	31
3.1.8 Teknik Analisis Data	33
3.1.9 Pemeriksaan Keabsahaan Data	35
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	37
4.1 Gambaran Umum Tentang Subjek Penelitian.....	37
4.2 Temuan Penelitian.....	37
4.2.1 Gaya Kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim	37
4.2.2 Pemberian Kompensasi Di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim	45
4.2.3 Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bagi Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.....	51
4.2.4 Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim	57

4.2.5 Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim	58
4.2.6 Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim	60
4.2.7 Analisis SWOT Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan.....	63
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sementara kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi dan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di perusahaan tersebut yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dalam salah satu jurnal menurut (Jeli Nata Liyas, 2019) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi para karyawan bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang sebesar-besarnya. Hasibuan (2017:170). Menurut (Dewi, 2018) Seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya, karena pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikannya suatu penghargaan. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan adanya penghargaan ini, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja serta memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga dapat tercapai antara tujuan pribadi dan organisasi. Di lain sisi, penghargaan yang baik juga dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk terus mencapai kinerja yang baik kedepannya (Prabu & Wijayanti, 2016). Kompensasi adalah faktor sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerjanya agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuan masing-masing. Peran kompensasi disini cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Dengan adanya kompensasi ini, karyawan berharap penuh agar kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan bagi kehidupannya. Besarnya kompensasi bagi karyawan mencerminkan suatu ukuran nilai karya setiap individu diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Karena tingkat kompensasi karyawan dapat menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan kepada status, martabat, dan harga diri mereka. Tujuan kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga setiap karyawan merasa terus termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi (Rukmini, 2017). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Riny & Heryenzus, 2021), yang memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aloft Jakarta Wahid Hasyim adalah salah satu hotel yang berada di bawah naungan *group Marriott Bonvoy* yang didirikan oleh *Starwood Hotels & Resort Worldwide*. Lalu pada bulan oktober tahun 2016 dimiliki oleh *Marriott International*. Aloft Hotels sendiri dijuluki sebagai “*A Vision of W Hotels*” karena *Starwood Hotels and Resort Worldwide* berkembang melalui anak perusahaan *W Hotels*. Sebagai hotel yang mempunyai kelas, pihak manajemen perusahaan terus memperhatikan kinerja dari karyawannya terutama agar dapat memberikan pelayanan yang prima terhadap para tamu hotel.

Hasil pengamatan langsung yang dilakukan, terdapat fenomena kepemimpinan dalam pelaksanaan sistem kepemimpinan yang dilakukan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim terus berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, namun dari penjabaran itu semua terdapat banyak gaya kepemimpinan yang harus diimplementasikan dan dilaksanakan untuk mendapatkan apa yang harus dilaksanakan dan diperlukan guna melakukan suatu keterlibatan pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat, kurang maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diinstruksikan oleh pimpinan terhadapnya, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan, serta sikap acuh tak acuh terhadap kebijakan perusahaan.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Seorang pemimpin memegang peran kunci dalam menjalankan dan menentukan arah dan strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kompensasi merupakan faktor yang juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Telah banyak penelitian yang dilakukan dan menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui model gaya kepemimpinan dan kompensasi seperti apa yang dapat diimplementasikan pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, dengan tujuan untuk mengetahui model gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan pimpinan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Berpangkal dari uraian di atas, maka penelitian ini diarahkan untuk memahami lebih jauh tentang **“GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ALOFT HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1) Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana model gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.

1.3.2) Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis.

Untuk menambah keilmuan dan wawasan bagi penulis mengenai implementasi model gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam mengelola kebijakan dan membantu perusahaan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai implementasi model ³ gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Nasional.

Sebagai bahan literatur pustaka di lingkungan Universitas Nasional, yang akhirnya dapat digunakan untuk referensi studi banding mengenai implementasi model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang atasan kepada karyawannya. Seorang karyawan dapat mencontoh kepemimpinan dari atasan. Ketika kepemimpinan atasan baik, maka akan mampu mendorong setiap karyawan untuk bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan dapat memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan. Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Alfanny (2018), Gaya kepemimpinan artinya cara yang dipergunakan pemimpin untuk mensugesti perilaku orang lain. Masing-masing gaya ini mempunyai kelebihan serta kekurangan.
2. Rivai (2017) yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan taktik yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan atau bawahannya supaya target organisasi tercapai atau bisa juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi suatu pola taktik atau pola sikap yang disukai serta seringkali diterapkan oleh seseorang pemimpin.
3. Gani (2020), gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin secara kompleks yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

4. Heidjrachman Dan Husnan dalam Basna (2016:320), gaya kepemimpinan merupakan Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Laliasa et al.(2018), gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi untuk orang lain supaya mau berhubungan pada mencapai tujuan yang sudah ditetapkan menggunakan cara banyak sekali aktivitas yang akan dilakukan dipengaruhi beserta antara pimpinan serta bawahan.

Setiawan (2017) menyimpulkan bahwa seorang pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang dapat menyelesaikan masalah pribadinya, akan tetapi pemimpin yang selalu berupaya membantu orang lain untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sangat baik. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan (bawahannya) demi membantu organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Kartono (2016.), diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang dilakukan secara sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang dianggap paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan dari segala situasi dan kondisi. Setiap keputusan yang diambil haruslah sudah mempertimbangkan segala sebab dan akibat sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan suatu keputusan.

2. Kemampuan dalam memotivasi

Kemampuan dalam memotivasi adalah suatu kemampuan untuk menciptakan ³ daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu) untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan dalam berkomunikasi ini harus dimiliki oleh setiap orang, terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan dalam berkomunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik penyampaian secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan dalam mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif, sesuai porsi dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain tentang apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam dengan tujuan agar segala tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat. ⁴

5. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab kepada para karyawan yang dipimpinnya. Tanggung jawab disini dapat diartikan sebagai suatu kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung atas segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung segala akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan dalam mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Karena emosi yang tidak stabil dan berlebihan akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin merupakan suatu gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok dalam organisasi. Menurut Azzahra (2019) fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Seorang pemimpin harus dapat mencapai suasana kerja sama dan persaudaraan yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani terasa mudah dan tidak terlalu membebani.
2. Seorang pemimpin harus dapat mengatur pengorganisasian dengan kelompok sehingga tujuan dapat tercapai.
3. Seorang pemimpin harus mampu membuat prosedur kerja untuk kelompok dengan melihat lingkungan sekitar sehingga dapat memilih prosedur yang lebih efisien dan efektif.
4. Seorang pemimpin haruslah bersikap tanggung jawab dalam menangani kasus bersama kelompok dan juga harus adil dalam memimpin kelompok.

2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2016 : 31-37), mengatakan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif sangat berkaitan dengan penggunaan berbagai macam prosedur dalam pengambilan keputusan yang dapat memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang digunakan untuk mengacu berbagai aspek kepemimpinan partisipatif diantaranya konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

2. Kepemimpinan Delegatif

Seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan lengkap. Dengan demikian, bawahannya dapat mengambil suatu keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dan leluasa dalam menjalankan pekerjaannya yang dilakukan dengan tanggung jawab.

3. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik ini memiliki energi dan daya tarik yang sangat luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain (bawahan), maka tidak heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki seseorang merupakan karunia dari Tuhan. Pemimpin kharismatik ini bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.

4. Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan ini menitikberatkan pada bimbingan yang efisien kepada bawahannya sehingga koordinasi dalam melakukan seluruh pekerjaan dapat terjalin dengan baik di semua ini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dalam mewujudkan kerjasama yang baik. Tipe gaya kepemimpinan demokratik ini selalu menghargai setiap potensi dari individu, mau mendengarkan masukan, nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian yang dimiliki para spesialis di bidang masing-masing pada saat kondisi yang tepat.

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya, pemberian kompensasi merupakan salah satu langkah dalam usaha peningkatan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan cerminan bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Enny (2019:37) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan mereka kepada organisasi.
2. Akbar, et al., (2021:125) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) dalam bentuk finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan.
3. Sutrisno (2017:181) menerangkan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia (MSDM)".
4. Hasibuan (2017;119) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

5. Mubarak (2017:93), mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi juga dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan merupakan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.6 Klasifikasi Kompensasi

Nawawi (2016 : 316) mengklasifikasikan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi Langsung, yang terdiri dari gaji atau upah pokok, bonus, insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung; biasanya dalam bentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung ini dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis lagi, yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha dan yang diwajibkan oleh hukum atau peraturan Undang-Undang.

2.1.7 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2017;121) menjelaskan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah menciptakan ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi, maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi seluruh kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Apabila program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkompoten untuk perusahaan akan lebih mudah didapat.

4. Motivasi

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, seorang manajer juga akan mudah dalam memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

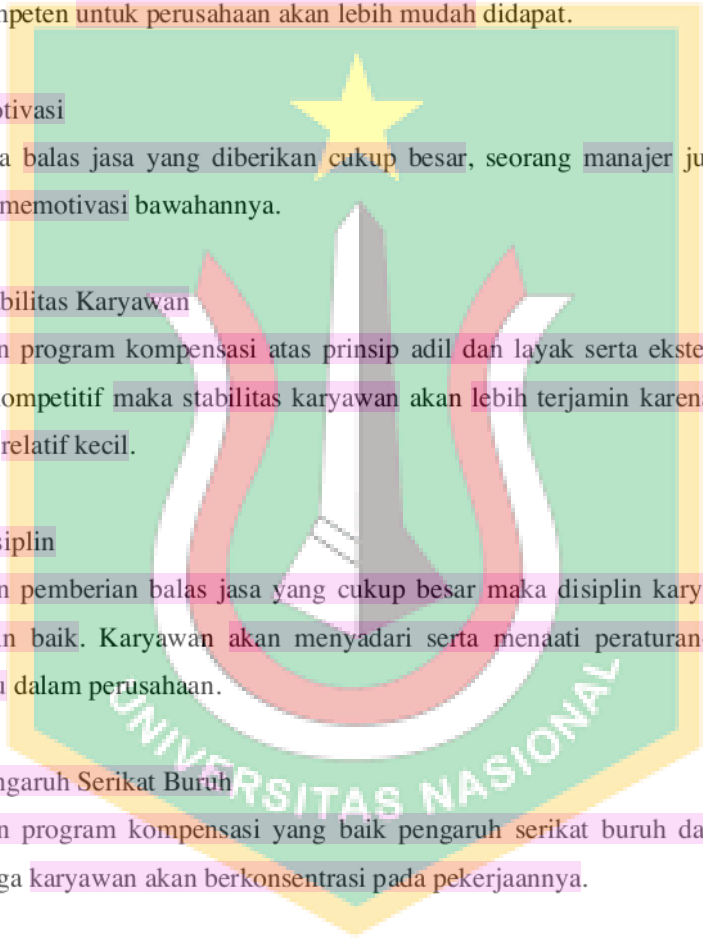
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* yang terjadi relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan juga akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.



8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti pemberian batas upah minimum), maka intervensi pemerintah sangat mungkin untuk dihindarkan. Dari tujuan kompensasi ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan juga akan memperoleh laba.

¹² 2.1.8 Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki takaran atau pengukuran dalam pemberiannya kepada setiap karyawan. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentunya juga berbeda. Menurut Edison, et al., (2017:152) menjelaskan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi dua, diantaranya:

1. Kompensasi yang bersifat normatif

Kompensasi yang bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima karyawan, seperti gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2. Kompensasi yang bersifat kebijakan

Kompensasi yang bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari atas kebijakan dan pertimbangan khusus dari perusahaan, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

2.1.9 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan dapat maju dan berkembang apabila memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, maka diperlukan penerapan kinerja dalam suatu perusahaan. Pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Busro, (2020) kinerja ialah pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan menggunakan perjuangan mereka untuk memenuhi tugas serta kewajiban.
2. Mangkunegara dalam Setiana (2019:129) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
3. Hasibuan dalam Setiana (2019: 129) menerangkan bahwa pengertian kinerja merupakan akibat kerja yang dicapai seorang pada melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, perjuangan, serta kesempatan.
4. Irham Fahmi (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.
5. Kasmir (2016) mengartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian kinerja, yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Yang dimaksud pengetahuan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan ini akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Maksud dari kepribadian disini adalah kepribadian dari seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang pasti memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan apabila seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dari suatu organisasinya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi ialah segala kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud ialah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja ini dapat berupa ruangan, tata letak (*layout*), sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan untuk tetap terus bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk dapat menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja ialah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu dan lain-lain.

2.1.11 Tujuan Penilaian Kinerja

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan, yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan
- b. Keputusan penempatan kerja
- c. Perencanaan dan pengembangan karier karyawan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
- e. Penyesuaian kompensasi karyawan
- f. Inventori kompetensi karyawan
- g. Kesempatan kerja adil bagi karyawan
- h. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja perusahaan
- j. Menerapkan sanksi bagi karyawan

2.1.12 Indikator Kinerja

Kasmir (2016) juga menjelaskan tentang beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat juga dilakukan dengan cara melihat dari sisi kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu

Pengukuran berdasarkan waktu ini dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka karyawan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang kurang baik, begitu juga sebaliknya.

2.1.13 Perhotelan

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana seluruh pelayanan itu diperuntukan bagi warga awam, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya memakai fasilitas eksklusif yang dimiliki hotel itu. Berikut beberapa pengertian perhotelan antara lain menjadi berikut:

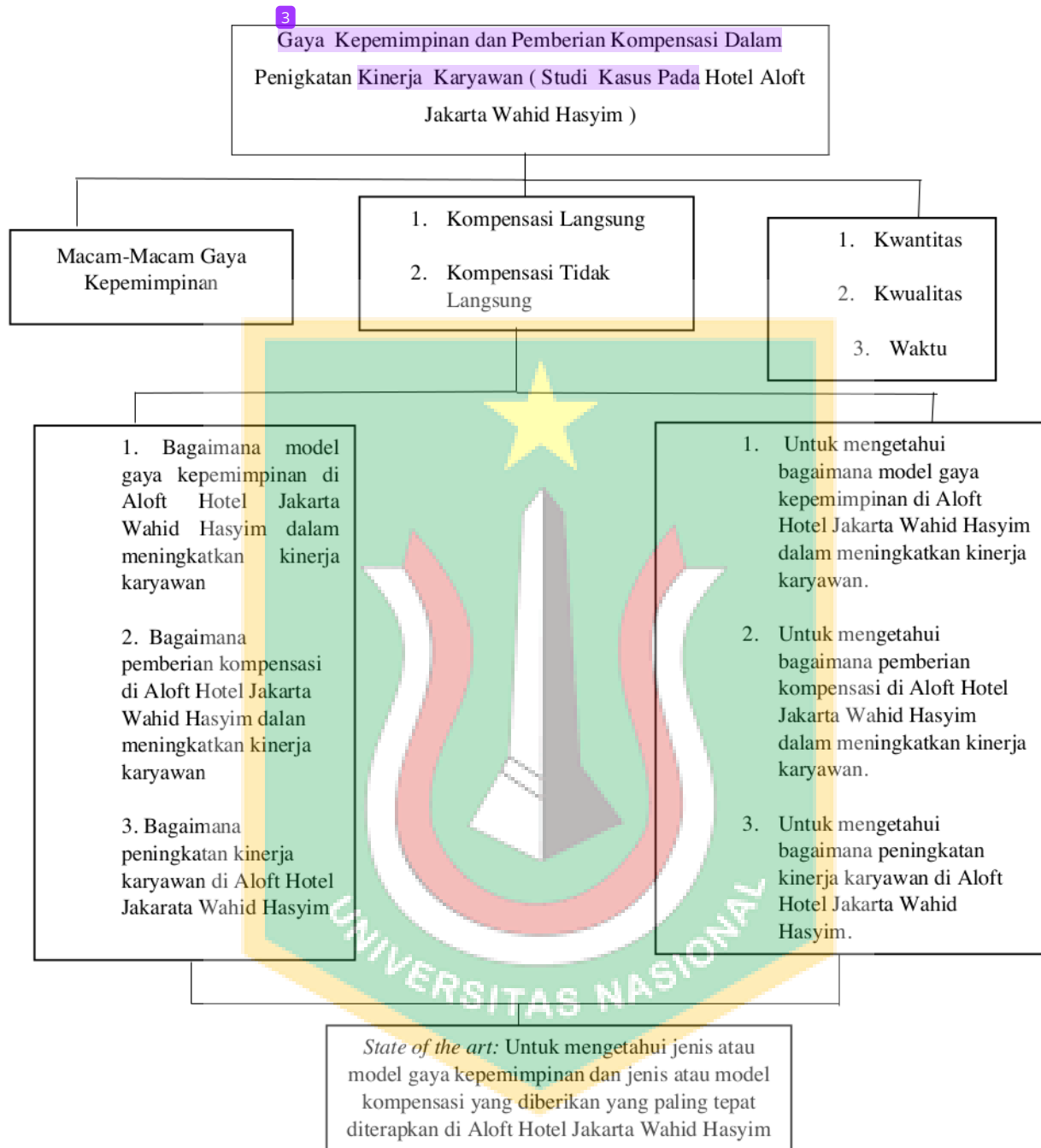
1. Berdasarkan salah satu jurnal (Rizki Nurul Nugraha, 2022) berkata bahwasannya Hotel artinya satu bidang usaha jasa pariwisata, yang dimana hotel menjadi salah satu termasuk akomodasi bagi para wisatawan yang mengunjungi destinasi pariwisata.
2. Pada salah satu buku (Ardi Mularsari, 2022) berkata Perhotelan menjadi suatu tempat umum (*Public place*) serta Hotel sebagai sebuah industri yang membentuk jasa (*Hospitality service Industry*). Bagi sebuah Hotel, maka usaha Sanitasi sendiri sudah artinya jaminan dari Hotel pada rangka menyampaikan *service*/pelayanan pada para tamunya serta bagi hotel sendiri usaha Sanitasi berarti perbaikan dan Pemeliharaan (*Repair and Maintenance*).

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa hotel merupakan menjadi suatu usaha jasa yang merupakan sarana pendukung kegiatan pariwisata, dimana pengelolaannya dilakukan secara professional serta didukung oleh tenaga kerja yang mempunyai keterampilan baik pada bidang perhotelan.

2.1.14 Kerangka Berpikir

Pengelolaan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut. Apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan. Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pimpinan dan seberapa besar kompensasi yang diperoleh dari hasil kerjanya. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kompensasi yang baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan serta sikap *profesionalisme* dari karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut :





Gambar 2.2 Kerangka Analisis

2.1.14 Penelitian Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan analisis gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Penelitian Relevan 1	
Nama Peneliti :	Fiderius Ismanto, (2020)
Judul Penelitian :	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	40 Sampel, metode kuantitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada metode, fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 2	
Nama Peneliti :	Singagerda, F. I. S. (2019)
Judul Penelitian :	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah (STIT) Pringsewu Lampung.
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	30 sampel, metode kuantitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada metode, fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 3	
Nama Peneliti :	Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019)
Judul Penelitian :	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara)
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	86 Sampel, metode kuantitatif
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Hasil penelitian menunjukan gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada metode, fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 4	
Nama Peneliti :	Hartanto, A. (2016)
Judul Penelitian :	Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	AGORA Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen Universitas Kristen Petra
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	Wawancara dengan tiga informan, penelitian kualitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Gaya kepemimpinan yang diterapkan didominasi oleh gaya kepemimpinan partisipatif, tetapi dalam situasi tertentu, direktur juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada fokus dan objek penelitian.

Tabel 2.1

Penelitian Relevan 5

Nama Peneliti :	Avellino, A. (2017)
Judul Penelitian :	Analisis Gaya Kepemimpinan pada Perusahaan Kosmetik
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	AGORA Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen Universitas Kristen Petra
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	Wawancara dengan tiga informan, penelitian kualitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan kosmetik adalah gaya kepemimpinan transformasional.
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada fokus dan objek penelitian.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

3.1.1 Profil Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Aloft Jakarta Wahid Hasyim. Aloft Jakarta Wahid Hasyim sendiri resmi berdiri sejak 11 November 2017 yang berada dalam naungan PT Bimantara Citra dengan *owner* Bapak Mohamad Tachril. Aloft Hotel yang didirikan oleh Bapak Mohamad Tachril adalah hotel Aloft pertama di Indonesia yang berlokasi di pusat kota Jakarta yang dikelilingi oleh nuansa restoran dan tempat rekreasi terdekat. Aloft Jakarta Wahid Hasyim dirancang untuk para wisatawan yang menyukai ruang terbuka, pemikiran terbuka, dan penuh ekspresi, di sinilah kemungkinan pengalaman *traveling* yang menyenangkan dapat dirasakan oleh para tamu. Berdasarkan *Marriott News Centre*, Aloft Hotel merupakan salah satu *brand Marriott* dengan pertumbuhan hotel tercepat pada kategori *Select Service* dibandingkan dengan hotel lainnya seperti *Four Points Hotel*, *AC Hotel*, *Moxy Hotel*, *Protea Hotels*, *Courtyard Hotel*, *Springhill Suites Hotel*, dan *Fairfield Hotel*.

Aloft Hotel merupakan hotel mengedepankan desain yang futuristic untuk seberapa *savvy* (cerdas) para wisatawan ingin hotel berkembang. Merek Aloft mempunyai makna yang menawarkan pesona baru dari lanskap hotel dengan warna khas krem, nuansa *live music* selagi fokus menekankan *future hospitality*. Aloft Hotels sangat terkenal sebagai hotel dengan suasana sosial yang hidup serta dihiasi dengan alunan musik *deep house signature*. Aloft Hotels juga mendukung musisi yang baru naik ketenarannya melalui program *Live @ Aloft* dan *Project Aloft Star*. Aloft Hotels juga menekankan khusus pada adaptasi teknologi dan tema industrial sehingga membuat tamu merasa di suasana hotel yang berbeda dibandingkan dengan hotel pada umumnya.



Gambar 3.1 Logo Perusahaan

3.1.1 Visi Perusahaan

Visi Aloft Jakarta Wahid Hasyim yaitu sebagai berikut :

Selalu membuka pintu untuk kesempatan baru, memprioritaskan customer, serta merangkul perubahan sebagai landasan bagaimana berinvestasi pada customer dan menjaga inovasi tetap hidup di *Marriott International*.

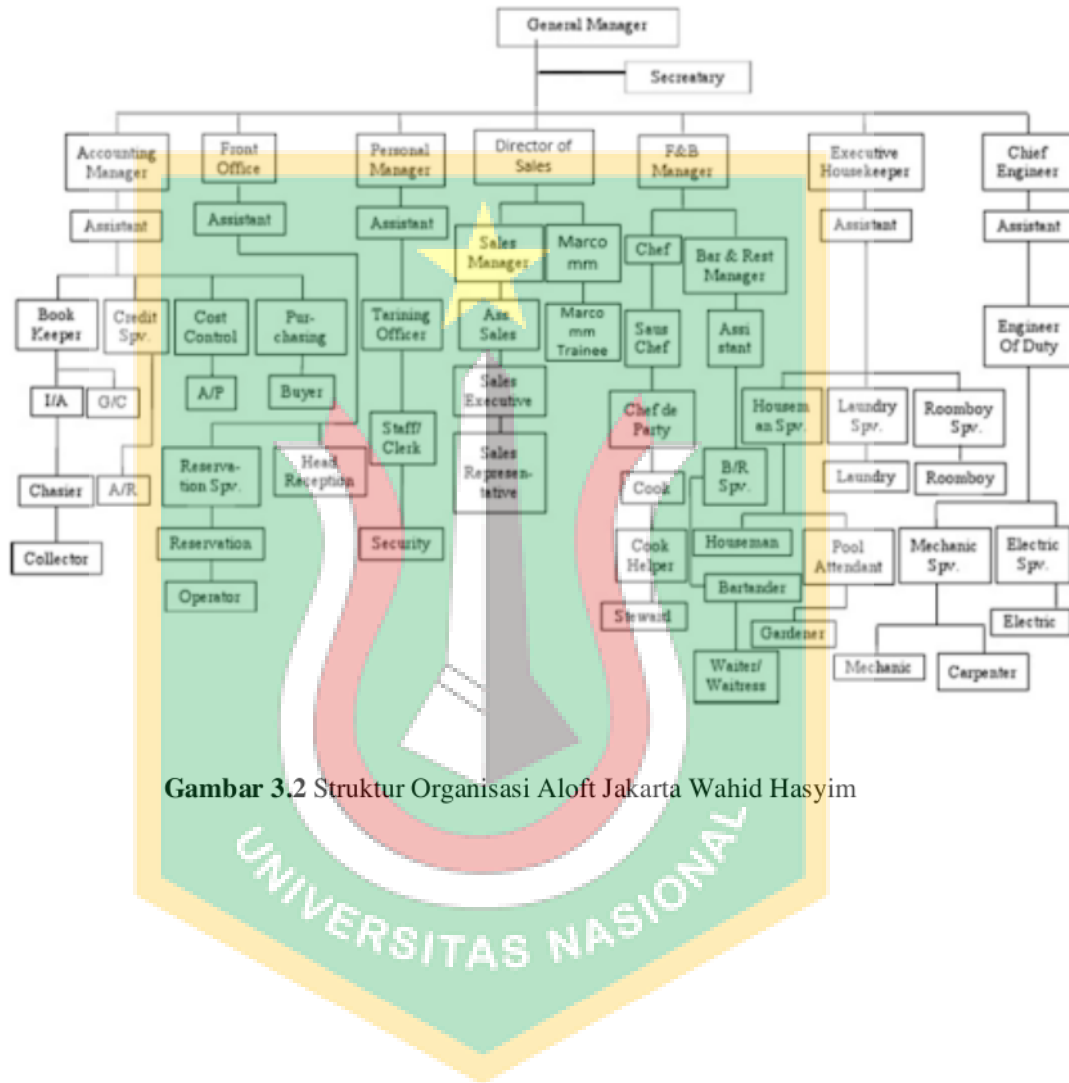
3.1.2 Misi Perusahaan

Misi Aloft Jakarta Wahid Hasyim adalah bergerak dalam irama seiring perkembangan zaman yang mengutamakan lingkungan yang maju, penuh warna, teknologi maju, serta menyatukan kebersamaan dalam satu lingkungan sosial. Aloft adalah generasi hotel yang menggunakan teknologi maju dan desain unik untuk menambah pengalaman menginap.



3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu gambaran organisasi yang menunjukkan wewenang dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari setiap divisi yang terkait. Berikut ini adalah contoh struktur organisasi Aloft Jakarta Wahid Hasyim:



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Aloft Jakarta Wahid Hasyim

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Aloft Jakarta Wahid Hasyim, kemudian waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan pelaksanaan penelitian ini yaitu selama 3 (tiga) bulan, berlangsung dari tanggal 1 Oktober 2022 sampai tanggal 31 Desember 2022.

Tabel 3.3 Kegiatan Penelitian

NO	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan dan persetujuan judul penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
2.	Penyusunan proposal			■	■	■	■	■	■												
3.	Seminar proposal																				
4.	Perbaikan Proposal																				
5.	Pengumpulan Data																				
6.	Pengelolaan data dan analisis data																				
7.	Penulisan skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
8.	Ujian sidang skripsi																			■	■
9.	Penggandaan laporan skripsi																			■	■

Keterangan :

1. Minggu Pertama
2. Minggu Kedua
3. Minggu Ketiga
4. Minggu Keempat

3.1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan dengan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Seperti misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci.

Untuk menganalisa model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan ini menggunakan metode *survey*, penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan berbagai kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Pada penelitian ini, metode *survey* digunakan untuk menganalisis model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan serta mencari umpan balik guna lebih bersinergi dalam pelaksanaannya.

3.1.5 Populasi dan Sampel

Pada penelitian kualitatif, teknik penelitian cenderung menggunakan teknik cuplikan atau sampling yang bersifat selektif dengan menggunakan pertimbangan berdasarkan konsep teoritis yang digunakan (Putra, 2018). Teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk menyeleksi atau memfokuskan permasalahan agar dalam pemilihan sampel lebih mengarah kepada tujuan penelitian. Pada penelitian ini tidak menentukan jumlah sampel, tetapi peneliti menentukan jumlah informan untuk diwawancarai untuk memperoleh informasi tentang topik yang sedang diteliti guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti.

Berdasarkan metode *purposive* sampling dengan pertimbangan tertentu ditetapkan sejumlah informasi diantaranya, yaitu:

1. *Credit Supervisor*
2. *Cost Control*
3. *Purchasing*
4. *Assistant Sales Manager*
5. *Houseman Supervisor*
6. *Engineer Of Duty*
7. *Reservation Supervisor*
8. *Sales Executive*
9. *Mechanic Supervisor*
10. *Pool Attendant*

3.1.6 Data dan Jenis Data

Ibrahim (2015 : 182) mengatakan bahwa data merupakan segala bentuk fakta, data, dan informasi yang digali dari subjek penelitian, fakta-fakta atau simbol-simbol yang menerangkan tentang suatu keadaan objek penelitian. Cara memperoleh data dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer

Sugiyono (2018 : 213) menjelaskan bahwa data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Untuk data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber informasi yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Wawancara dilakukan dengan wawancara terstruktur, yaitu pertanyaan yang sudah disiapkan, karena sudah dirancang data/informasi apa saja yang dibutuhkan sebelumnya. Data primer dalam penelitian ini adalah catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan dan data-data mengenai informasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder atau studi kepustakaan adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara tidak langsung yang dapat memperkuat atau mendukung data primer yang dapat bersumber dari berbagai arsip atau dokumen-dokumen dari berbagai resensi yang berkaitan dengan tema penelitian (Sugiyono, 2018 : 231). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai pihak internal maupun eksternal perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan yang dijadikan sebagai objek pendukung seperti dokumen perusahaan, berbagai literatur penelitian terdahulu, serta informasi lain yang mendukung dalam penelitian ini.

3.1.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

a. Dokumentasi

Sugiyono (2017) dokumentasi merupakan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi adalah pelengkap dari suatu penggunaan hasil observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada (Sugiyono, 2017), maka penelitian ini menggunakan dokumen sebagai sumber data untuk melengkapi penelitian seperti sumber-sumber tertulis, gambar (foto), dan lain-lain yang dapat memberikan informasi bagi proses penelitian.

b. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) studi pustaka dilakukan untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam suatu proses penelitian. Peneliti juga menggunakan studi pustaka ini ke dalam teknik pengumpulan data. Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini termasuk jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan sumber informasi yang terdapat dalam artikel surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya yang dijadikan sebuah rujukan. Tujuan dari studi pustaka ini adalah untuk mencari fakta dan informasi mengenai konsep dan metode yang digunakan dalam penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai sebagai penjawab dari pertanyaan yang diajukan. (Esterberg (2017:317). Esterberg (2016 :233) mengatakan bahwa terdapat beberapa macam wawancara, diantaranya wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai pedoman dalam melaksanakan wawancara.

b. Pengamatan (Observasi)

Warsah & Daheri (2021: 82-83) menjelaskan bahwa observasi atau pengamatan meliputi segala kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan segala panca indera guna mengumpulkan data dimana peneliti mengamati secara visual sehingga validitas data sangat tergantung kepada kemampuan observasi atau pengamat itu sendiri. Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengamati suatu proses gaya kepemimpinan apa yang diimplementasikan dan proses pemberian kompensasi yang bagaimana guna peningkatan kinerja karyawan Aloft Jakarta Wahid Hasyim.

⁸
3.1.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu tahapan kegiatan dalam proses penelitian. Moleong (2017:280-281) mengungkapkan bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah *Interactive Model* yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Penjabaran teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Data *Reduction* (Reduksi data)

Menurut Sugiyono (2018:247-249) Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data awal yang muncul dari berbagai catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data ini dilakukan secara terus-menerus selama penelitian kualitatif berlangsung. Pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, tahapan selanjutnya adalah:

- a. Mengkategorikan data (*Coding*), yaitu upaya memisahkan setiap satuan data ke dalam bagian-bagian yang memiliki suatu kesamaan (Moleong, 2015: 288).
- b. Interpretasi data yaitu pencarian pengertian yang lebih luas tentang data yang telah dianalisis sebelumnya. Atau dengan kata lain, interpretasi adalah suatu penjelasan yang terperinci tentang arti yang sebenarnya dari data penelitian (K Abror, 2016).

Dalam penelitian ini, pemilihan data yang diperoleh pada saat penelitian mengenai persepsi yang kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dipilih dengan cara sederhana.

11 2. Data *Display* (Penyajian data)

Pada tahap ini, peneliti mengembangkan sebuah deskripsi berdasarkan informasi yang tersusun untuk menarik suatu kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk teks naratif. Teks naratif yang dimaksud adalah peneliti mendeskripsikan informasi yang telah diklasifikasikan sebelumnya kemudian dibentuk simpulan dan selanjutnya simpulan tersebut disajikan dalam bentuk teks naratif.

3. *Conclusion/Varying* (Penarikan simpulan)

Peneliti berusaha menarik suatu simpulan dan melakukan verifikasi data dengan mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh langsung dari lapangan, mencatat keteraturan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas dari fenomena dan proporsi. Pada tahap ini, penulis menarik suatu simpulan dari data yang didapat sebelumnya, kemudian mencocokkan catatan dan pengamatan yang dilakukan penulis pada saat penelitian.

3.1.9 Pemeriksaan Keabsahan Data

Proses dan teknik yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan triangulasi. Dalam penelitian ini menggunakan pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi, yaitu menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda. Terdapat tiga macam teknik dalam triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi dengan sumber

Triangulasi dengan sumber, yaitu suatu teknik pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis ini akan menghasilkan suatu kesimpulan untuk selanjutnya dimintakan kesepakatan dari sumber data yang diperoleh.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik, yaitu teknik pengecekan data yang dilakukan dengan cara melakukan *checking* data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan wawancara, kemudian dilakukan pengecekan dengan observasi, dokumentasi.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu, yaitu, teknik pengecekan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan melalui wawancara, observasi, atau teknik lainnya dalam waktu dan situasi yang berbeda. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan pada waktu pagi dan siang hari. Dengan begitu maka dapat diketahui apakah para informan memberikan data yang sama atau tidak.



BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Tentang Subjek Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas pada bab I yang menjelaskan bahwa pemilihan model gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, pada penelitian ini berupaya menganalisis model gaya kepemimpinan yang tepat untuk diimplementasikan dan pemberian kompensasi yang baik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim. Data yang didapat dari penelitian ini diperoleh dengan teknik wawancara mendalam secara langsung kepada informan sebagai bentuk pencarian dan dokumentasi langsung di lapangan. Kemudian juga memakai teknik observasi sebagai cara untuk melengkapi data yang telah ditemukan. Hasil penelitian ini selanjutnya akan menjelaskan secara rinci, sesuai dengan data yang ada.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Gaya Kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sangat beralasan karena pada pelaksanaan kepemimpinan cenderung dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para karyawan dengan cara persuasif. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan taktik yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan atau bawahannya supaya target organisasi tercapai atau bisa juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi suatu pola taktik atau pola sikap yang disukai serta seringkali diterapkan oleh seseorang pemimpin. (Rivai, 2017).

Untuk memperoleh data tentang model gaya kepemimpinan yang tepat dipakai di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, maka dilakukan observasi langsung di lapangan dan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Berikut ini adalah pendapat dan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:

1. Bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

Wawancara dengan informan pertama dengan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari senin, 5 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:



Percapakan Wawancara

“Pimpinan yang diharapkan anak buah itu ya pemimpin yang baik, jujur, bijaksana, mau turun langsung ke anak buahnya, sering berkoordinasi dengan anak buahnya. pimpinan yang sulit diajak berkoordinasi itu pimpinan yang kurang berkomunikasi dengan anak buahnya sehingga mengakibatkan tidak adanya koordinasi. Pimpinan itu juga harus menerima saran atau masukan dari anak buah, apa yang dikatakan anak buah atau apa yang disarankan anak buah itu harus diperhatikan, jangan sampai hal itu disepelekan. Pimpinan yang baik tentu harus mengawasi, dan mengontrol jika anak buahnya diberikan pekerjaan, jangan sampai pekerjaan yang diberikan itu tidak diawasi, gaya kepemimpinan disini itu jika ada masalah misalnya karyawan satu dengan yang lainnya itu dipanggil untuk diberikan arahan. Jika itu masalah yang *personal*, kita tanyakan satu persatu kenapa bisa terjadi dan dicarikan solusinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan disini itu selalu diberikan semangat, terutama pada saat *visual planning* di pagi hari. Pemimpin juga dijadikan contoh anak buahnya seperti tidak terlihat lesu, tidak terlihat muram ataupun yang membuat karyawan malas untuk bekerja. Jadi pemimpin disini berusaha sebaik mungkin agar tidak terlihat malas di depan karyawannya, sehingga dengan hal tersebut membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja, karena melihat pemimpinnya semangat.”

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penjelasan dari bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak, bahwa kepemimpinan yang baik untuk bawahannya adalah yang jujur, bijaksana dan mau turun langsung melihat kondisi bawahannya, sehingga bawahannya merasa diperhatikan oleh pemimpinnya. Seorang pemimpin juga harus menerima saran atau masukan dari bawahan, karena bawahan adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika bawahan merasa tidak dihargai atas saran atau masukan yang mereka berikan untuk pimpinan, bisa mengakibatkan bawahannya tersebut melakukan tindakan yang tidak diinginkan. Dan jika terjadi perselisihan diantara karyawan, seorang pimpinan melakukan pemanggilan terhadap karyawan yang bermasalah tersebut. Apabila permasalahan itu menyangkut *personal*, maka pimpinan melakukan tanya jawab dengan yang bersangkutan dan kemudian dicarikan solusi yang terbaik. Untuk peningkatan kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dengan cara pimpinan tidak memperlihatkan rasa malas, dan rasa capek di depan karyawan. Dengan hal itu, karyawan akan melihat pimpinan selalu semangat dalam aktivitasnya sehari-sehari sehingga membuat karyawan juga bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

2. Ibu Melani Indriani, S.Ak

Wawancara dengan informan kedua dengan Ibu Melani Indriani, S.Ak sebagai *Cost Control* yang dilakukan pada hari Senin, 5 November 2022 pada pukul 09.30 WIB yang menjelaskan:

Percapakan Wawancara

“Pimpinan yang baik itu adalah pemimpin yang *royal*, bertanggung jawab, dan bisa membimbing bawahannya kearah yang lebih baik untuk kepentingan perusahaan. Pimpinan yang tidak mau bergabung dengan bawahan dan tidak tanggung jawab dengan tugasnya itu adalah pemimpin yang sulit diajak bekerjasama dan membuat bawahan menjadi tidak suka bahkan bisa sampai bersikap tidak *respect* dengan pimpinannya tersebut. Disini cara pimpinan menyelesaikan masalah dengan melihat dulu apa masalahnya, jika masalahnya ada di bagian pekerjaan maka dibicarakan saat *visual planning* di pagi hari atau pada saat *closing meeting* di sore hari. Dan jika masalah itu adalah masalah yang personal, maka pimpinan melakukan pemanggilan kepada yang bersangkutan saja agar masalah tidak didengar dengan karyawan lain dan jelas akan dicarikan solusi yang terbaik. Pimpinan disini jika ada bawahan yang memberikan saran, akan dilihat dulu bagaimana sarannya, baik untuk perusahaan atau tidak, jelas diterimanya saran itu. Hanya saja pimpinan disini akan menyeleksi saran-saran tersebut, Jadi, kalau menurut saya untuk dapat meningkatkan kinerja, pemimpin disini harus memberikan wejangan, memberikan motivasi, nasehat agar karyawan disini harus semangat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.”

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang diberikan ibu Melani Indriani, S.Ak, selaku *Cost Control*, dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan yang baik itu adalah pimpinan yang royal dan bertanggung jawab dengan tugas-tugasnya dan bisa membimbing bawahannya dengan baik. Dengan kata lain, pimpinan yang baik itu adalah pimpinan yang mau memperhatikan bawahannya. Pimpinan yang sulit bergabung dengan bawahan akan mengakibatkan sulit bekerjasama dengan bawahan karena kurangnya pendekatan dengan bawahnya. Hal itu justru akan membuat jarak antara pimpinan dan bawahannya menjadi semakin jauh bahkan sampai hilangnya *respect* dari bawahan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut ibu Melani, pimpinan disini harus selalu memberikan motivasi dan wejangan kepada karyawan agar selalu semangat menjalankan tugas-tugasnya. Cara pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim untuk mengatasi masalah diantara karyawannya adalah dengan adanya panggilan kepada yang bersangkutan, diberikan pertanyaan apa yang terjadi dan dicarikan solusinya yang terbaik dalam menyelesaikan masalah tersebut.

3. Bapak Oktioza Ramadhan, SE

Informan ketiga dilakukan hari Senin, 5 November 2022 pukul 10.15 WIB. Wawancara dilakukan dengan Bapak Oktioza Ramadhan, SE selaku staf *Purchasing*. Beliau menjelaskan:

Percapakan Wawancara

“Menurut saya pimpinan yang baik itu adalah pimpinan yang konsisten dengan aturan yang ditetapkan, bukan sesuai keinginannya. Kalau keinginan itu menjadi nomor satu dan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, bagaimana dengan bawahannya yang menjadikannya contoh. Pimpinan disini jika ada hal yang dirasa tidak enak antara karyawan satu dengan yang lain, akan ada pemanggilan dari pihak atasan kepada yang bersangkutan. Pimpinan yang baik itu juga yang mau menerima saran dan masukan dari bawahannya dan melakukan seleksi dari saran-saran tersebut bila untuk kemajuan perusahaan, jelas akan di pakai saran itu. Disini itu kalau untuk hal mengawasi tidak langsung dilakukan oleh pimpinan, tetapi dilakukan oleh *assistant manager* yang kemudian melaporkan ke *Accounting Manager*. Gaya kepemimpinan disini itu cenderung tertutup, tapi memperhatikan bawahan, peningkatan kinerja disini itu dilakukan dengan cara pemimpin memberikan nasehat agar selalu semangat, tetapi tidak hanya ucapan, pimpinan disini juga memberikan contoh untuk terus semangat mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan Oktioza Ramadhan, SE selaku staf *Purchasing*, bahwa kepemimpinan yang baik itu adalah pemimpin yang konsisten dengan aturan yang dibuatnya dan bukan dengan keinginannya. Cara pimpinan untuk menyelesaikan masalah antar karyawan adalah dengan cara pemanggilan kepada pihak yang bersangkutan dan kemudian akan dicarikan solusi terbaik dari masalah tersebut. Gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim cenderung tertutup, tetapi dengan memperhatikan bawahannya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini memberikan contoh untuk terus semangat mengerjakan tugas-tugas, tidak hanya berbicara atau memberikan nasihat saja.

4. Ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM

Informan selanjutnya dilakukan pada hari Senin, 5 November 2022 pukul 13.10 WIB.

Wawancara dilakukan dengan Ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM selaku *Assistant Sales*

Manager yang menjelaskan:

Percapakan Wawancara

“Pimpinan yang saya harapkan adalah pimpinan yang bisa menggerakkan timnya untuk mencapai tujuan bersama dan pemimpin yang mampu mengarahkan timnya untuk tetap mematuhi seluruh aturan yang berlaku. Pimpinan yang sulit diajak untuk berkomunikasi itu yang sulit ditemui, jarang ada di tempat. Bahkan bawahan langsung pun merasa kesulitan untuk menghubunginya. Jika seperti ada permasalahan antar karyawan, manager bagian akan memanggil yang bersangkutan terlebih dahulu lalu akan dilakukan pembinaan terhadap keduanya. Diterima jika bawahan tersebut memberi saran atau masukan, tetapi harus dilihat dulu bagaimana sarannya. Jika baik untuk perusahaan, iya dilakukan dan diterima. Peningkatan kinerja dengan cara memberikan motivasi atau nasehat ya mbak, biasa itu yang dilakukan oleh kebanyakan pimpinan, kalau disini si saya pikir ya seperti itu mbak, memberi nasehat, motivasi untuk karyawannya agar tugasnya cepat selesai dengan hasil yang diinginkan.”

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM selaku *Assistant Sales Manager* yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik itu adalah pemimpin yang mampu menggerakkan timnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan diawal, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan adanya gerakan dari pimpinan tersebut. Pimpinan yang sulit ditemui, sulit diajak untuk berkomunikasi akan memperlambat tujuan perusahaan tercapai karena itu sama halnya dengan menjauh dari bawahan. Saran yang diberikan oleh bawahan untuk perusahaan diterima dengan baik dengan proses seleksi terlebih dahulu, jika benar baik untuk kepentingan perusahaan, maka saran tersebut dapat dilanjutkan atau dijalankan. Untuk peningkatan kinerja karyawan, beliau menjelaskan senada dengan informan yang lain bahwa dengan memberikan nasihat, motivasi kepada karyawan dapat memberikan hal yang positif.

5. Bapak Supriyadi, SM

Informan selanjutnya dilakukan wawancara pada hari Rabu tanggal 7 November 2022, pukul 08.30 WIB dengan Bapak Supriyadi, SM selaku *Houseman Supervisor*. Beliau menjelaskan:

Percapakan Wawancara

“Pemimpin yang baik menurut saya itu ya pemimpin yang tegas, yang mengerti kondisi yang dialami bawahan, yang kekeluargaannya kental terhadap bawahannya. Pemimpin yang baik itu jika ada masalah diantara karyawannya, harus diselesaikan dengan cara individual tidak memarahi di depan orang lain, melainkan dengan cara dipanggil secara bergantian. Hal seperti itu akan membuat privasi bawahan menjadi tidak tercemar. Pimpinan disini juga dapat menerima jika diberi saran dan dipakai untuk kelangsungan tujuan perusahaan. Pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini menurut saya santai, tetapi tetap mengawasi anak buahnya. Peningkatan kinerja itu penting jya mbak, karena jika karyawan tetap di *level* yang itu-itu saja ya tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Disini untuk peningkatan kinerja karyawan, pimpinan selalu memberikan motivasi yang lebih yang mampu membangun jiwa semangat karyawannya.”

Kesimpulan

Dari penjelasan bapak Supriyadi, SM, menjelaskan bahwa seorang pimpinan yang baik adalah pemimpin yang tegas dan mengerti kondisi bawahannya. Jika terjadi masalah di antara karyawannya, diselesaikan secara personal. Karena jika dibicarakan waktu *meeting*, karyawan yang bersangkutan itu akan merasa malu atau membuat privasi karyawannya terlihat oleh karyawan lainnya. Senada dengan informan yang lain bahwa untuk peningkatan kinerja karyawan, pimpinan disini selalu memberikan motivasi yang lebih sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

6. Bapak Fachmy Faiz, ST

Informan terakhir di wawancara pada hari Rabu tanggal 7 November 2022, pukul 10.15 WIB dengan bapak Fachmy Faiz, ST selaku *Engineer Of Duty*. Beliau menjelaskan:

Percapakan Wawancara

“Pemimpin yang diharapkan disini itu adalah pemimpin yang bisa memberikan informasi yang dapat dimengerti oleh bawahannya, sekarang era keterbukaan untuk bawahannya, itu merupakan poin yang paling penting dari seorang pimpinan. Jadi, jika ada informasi apapun dari atasan, harus segera mungkin diinfokan kepada bawahannya. Pemimpin yang sulit diajak untuk bekerjasama itu yang susah diajak untuk berkomunikasi. Kita bekerja dengan tim dan kita tidak bisa bekerja sendiri, jadi jika pimpinan itu sulit diajak untuk berkomunikasi dengan bawahannya, itu akan membuat pimpinan jauh dengan bawahannya. Jika ada masalah diantara karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini, biasanya dilakukan pembinaan oleh atasan, apapun masalahnya itu. Saran itu termasuk hal yang positif, dan disini kita diwajibkan untuk menerima berbagai saran dari bawahan untuk kemajuan perusahaan kita. Kita disini ada standar operasional prosedur, jadi jika ada karyawan yang kurang dalam pekerjaannya, kita tanyai dulu ada kendala apa dan kita carikan solusinya. Pemimpin disini sudah memenuhi standar yang diinginkan oleh bawahan dan mampu membimbing bawahannya dengan baik. Untuk peningkatan kinerjanya, saya rasa disini sudah maksimal untuk itu mbak, pimpinan disini memberi ruang yang cukup besar untuk setiap karyawannya dan karyawan selalu diberikan motivasi, diberi nasehat dll. Hal tersebut membuat karyawan semangat untuk bekerja.”

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan bapak Fachmy Faiz, ST, bahwa pemimpin yang baik itu adalah pimpinan yang mampu memberikan informasi apapun dengan baik dan jelas kepada bawahannya. Karena itu akan membawa dampak positif terhadap bawahannya. Seorang pimpinan jika tidak bisa berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya, maka akan membuat bawahannya merasa diacuhkan oleh pimpinan. Jika terjadi hal seperti adanya masalah antara karyawan satu dengan yang lainnya, pimpinan Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini akan dilakukan pembinaan mulai dari manager sampai staf yang paling bawah. Dalam hal penerimaan saran atau masukan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim apapun itu akan diterima apabila itu menyangkut untuk kemajuan perusahaan. Di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim pun sudah ada SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dimana SOP tersebut menerangkan bahwa setiap karyawan ada standar untuk melakukan setiap pekerjaan. Jika ada pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya, maka akan dilakukan pemanggilan dan ditanyai penyebabnya dan dibantu dengan rekan-rekan satu timnya. Pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim juga sudah memenuhi standar kepemimpinan, mau menerima keluhan dari bawahan dan mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya. Pimpinan disini juga sudah memberikan motivasi-motivasi yang cukup untuk mengupayakan peningkatan kinerja karyawan.

4.2.2 Pemberian Kompensasi Di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan cerminan ¹² bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Enny (2019 : 37) menyatakan kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan kepada organisasi. Berikut ini adalah pendapat berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan tentang pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:

1. Ibu Magdalena, S.Kom

Informan pertama dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pada pukul 08.50 WIB dengan ibu Magdalena, S.Kom selaku *Reservation Supervisor*.



Percapakan Wawancara

“Dikantor ini cara pemberian kompensasi itu dengan mengajak para bawahan keluar jalan-jalan meskipun tidak jauh atau tidak perlu mengeluarkan biaya banyak, misalnya ke warung pecel pagi di sebelah kantor atau mengajak ke stadion untuk sekedar jalan-jalan membeli makanan ringan sambil berbincang santai. Itu merupakan kompensasi bagi bawahannya karena membuat *refresh* atau menghilangkan penat kerjaan yang numpuk. Perusahaan juga sudah mempunyai *schedule* setiap tahun dua kali untuk *family gathering* dengan seluruh karyawan yang dibagi beberapa divisi. Pemberian kompensasi disini itu, dilihat bagaimana kinerja karyawan, misal karyawan itu rajin dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang terhitung banyak tetapi cepat dan hasilnya bagus sesuai harapan, itu akan membuat pimpinan mempertimbangkan pemberian kompensasi. Kompensasi yang dimaksud itu bukan berupa uang atau apa, tetapi berupa pendidikan, kita akan rekomendasikan jika ada karyawan yang seperti saya sebutkan itu mbak. Pemberian bonus disini biasanya diberikan setiap akhir tahun atau hari raya saja mbak. Tidak yang, ini lho bekerja baik rajin saya kasih uang, bukan yang seperti itu, tetapi langsung diberikan pas akhir tahun atau hari raya. Disini setiap hari raya jelas ada THR, berupa barang atau parcel dan uang. Berarti secara tidak langsung disini itu pemberian kompensasinya itu dilakukan juga dengan tidak langsung mbak, karena tidak berupa uang, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi disini dengan cara memberi pelatihan, dan jika ada karyawan yang mumpuni untuk meneruskan ke jenjang perkuliahan, pihak kantor siap untuk membiayai hal tersebut dan sudah termasuk ke dalam kompensasi mbak.”

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan ibu Magdalena, S.Kom diatas, maka dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi itu tidak hanya berupa uang, tetapi juga ada beberapa hal yang dianggap sepele, seperti jalan-jalan membeli makan bersama, jalan-jalan sekedar melihat luar kantor, untuk sekedar *me-refresh* suasana dengan perbincangan-perbincangan santai. Kompensasi yang didapat dari atasan, masing-masing tidak sama. Ada yang berupa bingkisan atau berupa parcel. Pemberian kompensasi di kantor ini juga termasuk tak langsung karena tidak mengeluarkan uang kecuali waktu tertentu misalnya pada hari raya atau THR. Pemberian kompensasi di Aloft Hotel ini juga dapat berupa pendidikan atau pelatihan untuk karyawan yang mempunyai potensi lebih dibanding yang lain, jadi karyawan yang mempunyai potensi lebih baik daripada yang lain akan direkomendasikan ke pelatihan atau pendidikan yang belum karyawan itu tempuh, misalnya dulunya pendidikan terakhir SMA, akan disekolahkan lagi ke jenjang yang lebih tinggi untuk meraih gelar sarjana karena karyawan tersebut mempunyai potensi ketimbang yang lain. Seperti diatas tadi pemberian kompensasi dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan (*training*), atau memberikan fasilitas untuk meneruskan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi misalnya mengikuti perkuliahan.”

2. Bapak Sigit Dwi Anugerah, SE

Wawancara kedua dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pukul 09.40

WIB. Wawancara dilakukan dengan bapak Sigit Dwi Anugerah, SE selaku *Sales*

Executive.

Percapakan Wawancara

1

“Pemberian kompensasi disini sangat diapresiasi tinggi oleh pimpinan, kompensasi di Kantor ini iya mbak, sudah include dengan studi banding, disini ada anggaran studi banding jadi sudah di include kan. Tapi kan tidak mungkin juga kalau kita cuma studi banding saja kan mbak, jelas ada jalan-jalannya, itu termasuk pemberian kompensasi kepada karyawan. Disini juga tidak ada pemberian dengan uang, tetapi digabungkan dengan lembur atau digabungkan dengan gaji, termasuk juga insentif dan bonus sebagai bagian dari keuntungan perusahaan. Jadi tidak ada yang langsung diberikan ke karyawan. Kalau untuk pemberian Kompensasi yang lain, disini biasanya adanya waktunya mbak, seperti pada hari raya, ada THR, bingkisan berupa parcel, ada buka bersama dll, itu juga merupakan kompensasi juga menurut saya mbak. jelas disini tidak ada pemberian kompensasi yang dilakukan secara langsung, disini hanya memberikan kompensasi yang tak langsung saja mbak. Disini itu juga biasanya ada pelatihan mbak, tapi tidak semua karyawan diikutsertakan, hanya yang dipilih saja dan yang memang membutuhkan pelatihan tersebut, kan hal itu biasa untuk meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik.”

Kesimpulan

Penjelasan dari bapak Sigit Dwi Anugerah, SE selaku *Sales Executive* ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, merupakan pemberian kompensasi tidak langsung, dikarenakan dilihat dari cara pemberiannya, yang tak langsung memberi uang hari itu juga, akan tetapi seluruhnya digabungkan dengan uang lembur di gaji tiap bulannya. Kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini juga sudah include dengan program studi banding, misal ada jalan-jalan di sela studi bandingnya. Pemberian kompensasi yang lainnya juga berupa pemberian THR yang dibayarkan di waktu hari raya, bingkisan berupa parcel ataupun yang lainnya, senada dengan keterangan ibu Magdalena, adanya pelatihan yang diberikan oleh pihak kantor membuat kinerja karyawan mampu untuk lebih ditingkatkan dibanding yang tidak adanya pelatihan.

3. Bapak Ujang Setyawan, ST

Wawancara ketiga ini dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pukul 10.10 WIB. Wawancara dilakukan dengan bapak Ujang Setyawan, ST selaku *Mechanic Supervisor*.

Percapakan Wawancara

“Segala bentuk kompensasi di kantor ini tidak hanya untuk karyawan yang rajin aja mbak, semuanya dikasih kalau ada pekerjaan yang terselesaikan, misalnya, saya pada bagian *Mechanic Supervisor* ya mbak, setiap hari itu monitoring ketersediaan perlengkapan dan item-item yang diperlukan untuk pekerjaan mekanik, menjadwalkan dan mengawasi operator dalam mengerjakan pekerjaannya, serta menciptakan *zero accident*, atasan kita melihat kita yang bekerja begitu sibuknya untuk memastikan semua fasilitas hotel dapat dipakai dengan baik, itu atasan kita memberi kompensasi ke kita biasanya berupa jalan-jalan. Entah itu makan bareng, outbond kecil-kecilan itu biasanya satu bulan atau dua bulan sekali mbak. Selain itu di Kantor ini juga ada program *employee atau family Gathering* yang biasanya setahun dua kali mbak. Itu menurut saya sudah baik kompensasinya, saya senang seperti itu mbak, berarti kan ada kepedulian dengan bawahannya. Kalau untuk pemberian uang atau tips, itu tidak ada mbak, disini adanya di gabungkan dengan uang lembur, THR, insentif, bonus itu dibagikan pas gajian, disini juga ada tiap minggu biasanya jalan-jalan mbak, sekedar makan pecel bersama aja sudah senang bawahannya.”

Kesimpulan

Penjelasan dari bapak Ujang Setyawan, ST selaku *Mechanic Supervisor* ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim tidak ada pemberian uang atau tips, melainkan dengan adanya pemberian uang lembur, THR, insentif, bonus itu dibagikan pas gajian yang dibagikan tiap gaji bulanan. Di Kantor Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini pemberian kompensasinya juga dengan cara jalan-jalan atau outbond kecil-kecilan di luar kantor dan itu sudah ada agendanya tiap beberapa bulan sekali. Selain itu juga setiap minggunya ada makan bareng bersama diluar kantor dan program *employee atau family Gathering* yang biasanya dilaksanakan setiap setahun hal yang membuat bawahan senang karena merasa diperhatikan oleh pimpinan.

4. Bapak Yudhi Saputra, ST

Wawancara keempat ini dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pukul 09.15 WIB. Wawancara dilakukan dengan bapak Yudhi Saputra, ST selaku *Pool Attendant*.

Percapakan Wawancara

“Pemberian kompensasi di Kantor ini dibedakan mbak, dibeda-bedakan akhir tahun atau waktu *meeting* staff, jika ada karyawan yang rajin dan karyawan tersebut ada kemajuan di kerjaannya, dari pertama kerja sampai hari itu. Diperhatikan bagaimana kinerjanya ada kemajuan atau tidak, jika ada kemajuan dan rajin dibanding yang lain, tentu akan diberi kompensasi, biasanya berupa bingkisan mbak. Kalau untuk pemberian tips atau uang, gak ada ya mbak. Disini iya itu tadi, kompensasi atau apresiasi terhadap karyawan dilakukan dengan adanya *parcel* atau bingkisan, biasanya berupa sembako-sembako mbak. Terus disini itu ada rekomendasi untuk pendidikan yang lebih tinggi mbak, misalnya karyawan tersebut mempunyai riwayat pendidikan SMA tetapi hasil kerjaannya bagus dan rajin dibanding yang lain, itu akan membuat pimpinan merekomendasikan karyawan tersebut ke pendidikan yang lebih tinggi.”

Kesimpulan

Penjelasan dari Yudhi Saputra, ST selaku *Pool Attendant* ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini dibedakan pemberiannya, hal tersebut berlaku waktu adanya *meeting* staff, jika ada karyawan yang rajin dan mempunyai kinerjanya bagus, jelas akan diberi bingkisan. hal tersebut dilakukan oleh pimpinan untuk memotivasi yang lain agar kinerjanya terus ditingkatkan. Untuk pemberian berupa uang atau tips itu tidak ada di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini. Namun usaha pemberian kompensasi itu dapat berupa kenaikan pendidikan, kinerja bagus dan rajin, akan di sekolahkan, dari yang pendidikan SMP-SMA akan di sekolahkan ke jenjang yang lebih tinggi.

5. Bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

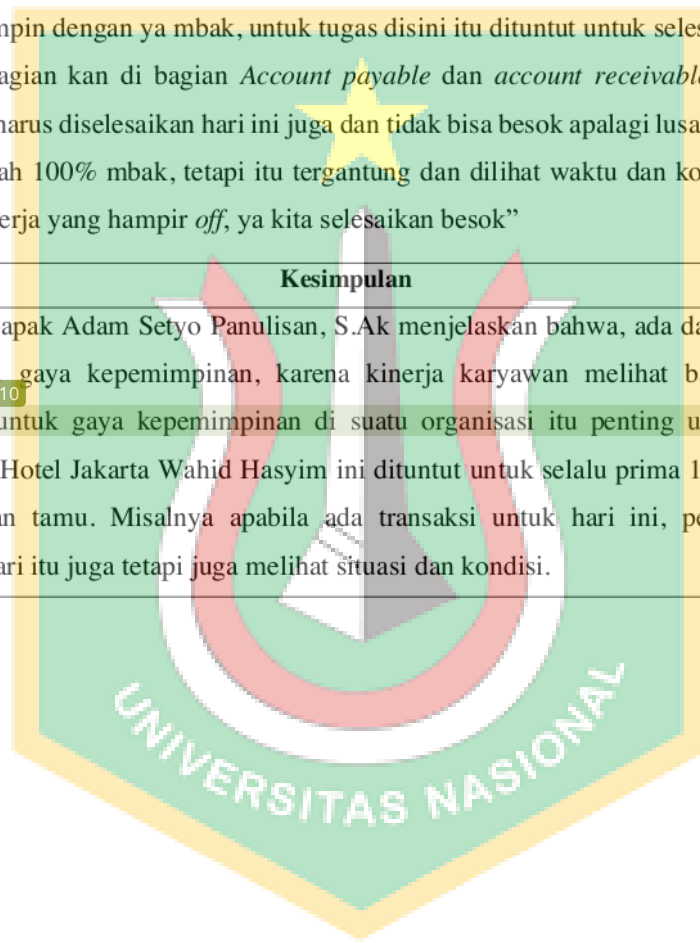
Wawancara dengan informan kelima dengan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:

Percapakan Wawancara

“Dampak si ada ya mbak, antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, kan kinerja karyawan dapat dilihat dari cara pemimpin memimpin dengan ya mbak, untuk tugas disini itu dituntut untuk selesai hari itu juga dikarenakan saya dan rekan-rekan sebagian kan di bagian *Account payable* dan *account receivable* ya mba, jadi misal ada transaksi untuk hari ini ya harus diselesaikan hari ini juga dan tidak bisa besok apalagi lusa. Untuk prosentase kinerja disini kalau saya lihat sudah 100% mbak, tetapi itu tergantung dan dilihat waktu dan kondisinya dulu, jika waktu sudah mepet dengan jam kerja yang hampir *off*, ya kita selesaikan besok”

Kesimpulan

Hasil dari penjelasannya bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak menjelaskan bahwa, ada dampak yang diterima oleh karyawan dengan adanya gaya kepemimpinan, karena kinerja karyawan melihat bagaimana cara pimpinan memimpin bawahannya, untuk gaya kepemimpinan di suatu organisasi itu penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Tugas di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini dituntut untuk selalu prima 100%, karena menyangkut kepentingan karyawan dan tamu. Misalnya apabila ada transaksi untuk hari ini, pekerjaan itu harus selalu menyelesaikan tugasnya hari itu juga tetapi juga melihat situasi dan kondisi.



¹⁰
4.2.3 Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bagi Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.

¹⁰
Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena dengan kualitas karyawan yang semakin meningkat, maka akan dapat dicapai efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Berikut ini adalah hasil pendapat dari beberapa informan tentang peningkatan kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim yang didapat dari hasil

wawancara dilakukan pada hari selasa, 3 Agustus 2021 hingga hari selasa, 25 Januari 2022 dengan paparan data sebagai berikut:

1. Bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

Wawancara dengan informan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan:



Percapakan Wawancara

“Tentang pemberian kompensasi di kantor ini itu ada penilaian karyawan teladan, biasanya pada momen tertentu setiap tahunnya. Karyawan teladan yang dimaksud adalah karyawan yang rajin dan akan diberi kompensasi berupa uang, nanti pada momen tersebut juga disebutkan kinerja yang tidak bagus lalu di bina dengan kepala sub bagian divisinya, disini itu kompensasi bisa langsung dan tak langsung, ada yang diberi uang ada yang beri bingkisan dll, kalau ditanya seperti itu bingung mbak, soalnya pimpinan disini itu kadang baik hati kadang tidak. Tetapi kalau untuk pemberian uang, itu hanya yang bagian saya saja atau yang lain iya saya tidak tau mbak, soalnya kalau ada meeting staff rapatnya itu tertutup untuk yang bukan bagian dari staf nya kita, misal kita kan bagian keuangan dan kekaryawanan ya mbak, iya hanya kita yang rapat, tidak tahu bagian yang lain diberi kompensasi atau tidak saya tidak tau, tetapi yang saya tau biasanya yang lain diberi bingkisan, biasanya ada pemilihan karyawan untuk diikutsertakan untuk diklat ke kantor lain, atau tidak biasanya adanya pemilihan untuk karyawan yang berprestasi untuk disekolahkan lagi.”

Kesimpulan

Penjelasan dari Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini ada yang dalam bentuk kompensasi langsung dan tak langsung, ada yang memberi uang dan ada yang memberi berupa barang, dari penjasannya bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak menjelaskan di bagiannya jika ada karyawan teladan atau karyawan yang rajin akan diberikan uang atau berupa barang tergantung bagaimana pimpinan. Jika diberi uang, uang tersebut bukanlah anggaran dari kegiatan-kegiatan yang direncanakan tetapi dari uang pribadi pimpinannya. Untuk peningkatan karyawan dengan adanya pelatihan atau diklat yang dilakukan di kantor lain, dan juga pemilihan untuk karyawan yang berprestasi untuk diajukan bersekolah lagi.

2. Ibu Melani Indriani, S.Ak

Wawancara dengan informan kedua dengan Ibu Melani Indriani, S.Ak sebagai *Cost Control* yang dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pada pukul 09.30 WIB yang menjelaskan:

Percapakan Wawancara
<p>“Menurut saya tidak ada dampaknya terhadap kinerja karyawan disini mbak, karena pimpinan disini juga tidak bisa merangkul sepenuhnya dengan karyawan disini mbak. Kalau untuk dituntut setiap hari iya mbak, selalu ada target yang dituntut selesai setiap harinya karena saya bagian keuangan, biasanya setiap pagi kita selalu mengadakan <i>visual planning</i> untuk menyampaikan apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan target apa saja yang harus selesai dalam satu hari itu. Untuk kinerjanya disini saya rasa sudah 100% ya mbak, karena kita lihat dari kinerjanya kita juga yang begitu rumit, setiap hari dituntut untuk selesai.</p>
Kesimpulan
<p>Hasil dari penjelasan ibu Melani Indriani, S.Ak menjelaskan bahwa, tidak adanya dampak dari gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena menurut ibu Melani pimpinan di Aloft Hotel tidak bisa merangkul sepenuhnya dengan karyawan, sehingga tidak ada timbal baliknya. Untuk hasil kerja di bagian keuangan ini dituntut untuk menyelesaikan tugasnya setiap hari dengan cepat karena berkaitan dengan perhitungan keuntungan dan kerugian perusahaan pada saat <i>closing</i> akhir bulan dan pendapatan yang dihasilkan digunakan juga untuk perhitungan kompensasi bagi karyawan. Untuk kinerjanya di Aloft Hotel ini sudah 100% karena setiap pekerjaan dituntut untuk segera diselesaikan setiap hari.</p>



UNIVERSITAS NASIONAL

3. Bapak Oktioza Ramadhan, SE

Informan ketiga dilakukan hari Selasa, 27 November 2022 pukul 10.15 WIB.

Wawancara dilakukan dengan Bapak Oktioza Ramadhan, SE selaku staf *Purchasing*.

Percapakan Wawancara

“Dampaknya menurut saya juga tidak ada mbak, sama sekali tidak ada karena kan saya bu Melani dan yang lainnya satu staf dengan saya itu tidak ada kaitannya dengan kepemimpinan mbak, misalnya walaupun ada dampak yah terus bagaimana dengan tugas kami yang begitu banyak setiap harinya. Kalau menurut saya mbak, ini masalah kesadaran saja sih, misalnya orang tersebut merasa penting dibagiannya itu, ya bagaimana caranya yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya setiap hari dengan cepat, kalau tidak ada kesadaran ya pasti akan bersikap tenang-tenang saja mbak, tetapi kalau satu staf sama saya, saya rasa sudah menyelesaikan tugas dengan cepat setiap harinya karena kan kita bagian surat *Purchasing*. Untuk hasilnya mbak, disini saya rasa sudah 100% mbak, karena ya itu kita dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan kita setiap harinya.”

Kesimpulan

Hasil dari penjelasan bapak Oktioza ini senada dengan informan kedua yang menjelaskan bahwa tidak ada dampak gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, bagaimanapun gaya kepemimpinan di Aloft Hotel tidak ada dampaknya dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan kesadaran diri semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat setiap harinya, tetapi seandainya tidak ada kesadaran dalam diri masing-masing karyawan, maka tugas tidak dapat terselesaikan dengan cepat. Akan tetapi menurut bapak Oktioza pada bagian *purchasing* ini sudah terselesaikan dengan baik cepat setiap harinya. Untuk kinerja yang dirasakan bapak Oktioza tercapai sudah 100% karena tugasnya yang telah terselesaikan setiap harinya.

4. Ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM

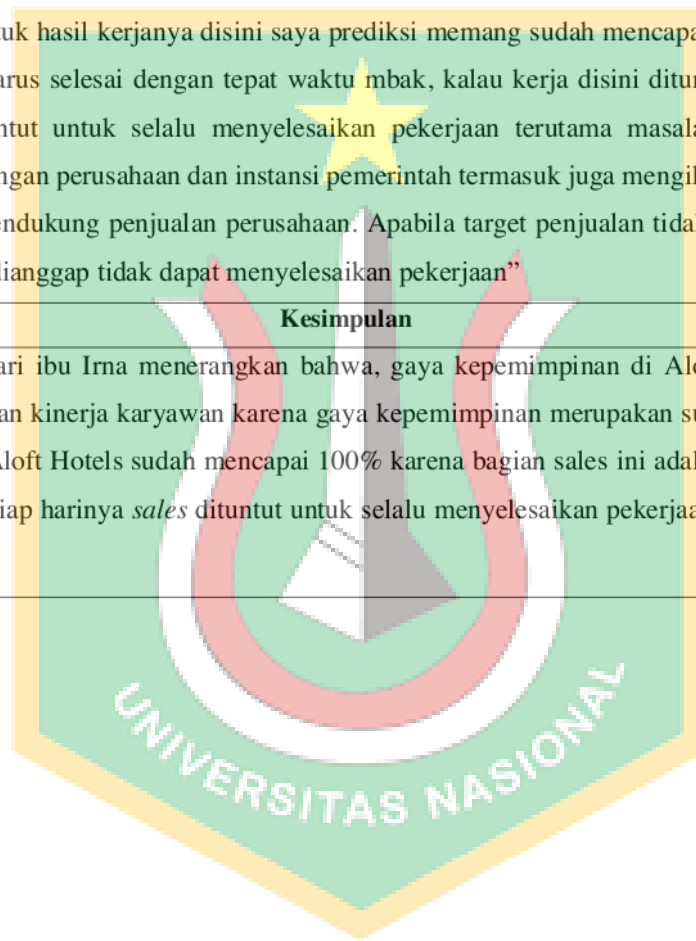
Informan selanjutnya dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pukul 13.10 WIB. Wawancara dilakukan dengan Ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM selaku *Assistant Sales Manager*.

Percapakan Wawancara

<p>“Menurut saya ada dampaknya mbak, karena gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat sensitif bagi karyawan disini mbak, untuk hasil kerjanya disini saya prediksi memang sudah mencapai 100% mbak, karena kan disini bagian tata usaha harus selesai dengan tepat waktu mbak, kalau kerja disini dituntut selesai hari itu mbak, karena bagian <i>sales</i> dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan terutama masalah target penjualan mba, mengadakan kerjasama dengan perusahaan dan instansi pemerintah termasuk juga mengikuti pameran-pameran dan kegiatan lainnya untuk mendukung penjualan perusahaan. Apabila target penjualan tidak tercapai, biasanya akan ada teguran mbak karena dianggap tidak dapat menyelesaikan pekerjaan”</p>

Kesimpulan

<p>Berdasarkan penjelasan dari ibu Irna menerangkan bahwa, gaya kepemimpinan di Aloft Hotels ini mempunyai dampak dengan peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang sensitif bagi karyawan. Hasil kerja di Aloft Hotels sudah mencapai 100% karena bagian sales ini adalah bagian yang terpenting di Aloft Hotels dimana setiap harinya <i>sales</i> dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan terutama masalah target penjualan.</p>



5. bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

Wawancara dengan informan kelima dengan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:

Percapakan Wawancara

“Ada dampaknya bagi kinerja karyawan mbak, karena karyawan disini itu butuh perhatian dari pimpinan, seandainya pimpinan itu tidak memberi perhatian ya mungkin dampaknya juga tidak ada terhadap kinerja karyawan. Di kantor sini ya mbak, ada pengukuran kinerja dengan KPI mbak, ada KPI yang disediakan untuk mengisi kegiatan sehari-sehari karyawan, dari situ pimpinan atau kepala staf mampu menilai kinerja karyawannya, KPI ini yang nantinya dijadikan acuan untuk menentukan atau melihat bagaimana kinerja karyawan. Termasuk karyawan yang rajin atau malas. KPI itu diisi melalui website karyawan atau yang selama berapa bulan sekali dilaporkan ke atasan masing-masing. Kalau untuk tugas selesai atau tidaknya itu tergantung tugasnya mbak, misal tugasnya itu tergolong rumit atau susah dan perlu berkoordinasi dengan divisi lain yang mustahil untuk diselesaikan sehari, ya jelas kemungkinan akan selesai tidak waktu itu. Kalau untuk kinerjanya karyawan disini sudah mencapai 100% mbak, karena disini juga ada KPI itu tadi mbak.”

Kesimpulan

Dari penjelasan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak, menjelaskan bahwa, adanya dampak gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Aloft Hotel ini karena pimpinan atau atasan harus memperhatikan bawahannya. Apabila pimpinan acuh tak acuh dengan bawahan itu juga akan membawa dampak yang kurang bagus dengan peningkatan kinerja karyawan. Di Aloft Hotel ini juga menerapkan sistem KPI yang diperuntukkan untuk mencatat kegiatan sehari-sehari karyawan yang kemudian akan diserahkan kepada pimpinan masing-masing untuk dijadikan acuan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk tugas di Aloft Hotel menurut bapak Adam itu tergantung tugasnya, misal tugas itu banyak, membutuhkan koordinasi dengan divisi lain dan tidak dapat selesai hari itu juga, tetapi biasanya tugas yang diberikan atasan sesuai dengan porsi karyawan. Hasil kerja di Aloft Hotel ini sudah juga sudah mencapai 100% karena dapat dilihat dari nilai target KPI yang selalu terpenuhi saat diserahkan kepada atasan.

4.2.4 Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan 10 karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, menunjukkan hasil bahwa disana menerapkan model gaya kepemimpinan campuran, yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratik. Gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara, yaitu ketika karyawan mengalami suatu masalah yang dapat mengganggu peningkatan kinerja mereka, maka pimpinan disana langsung memberikan suatu dorongan secara pribadi, pimpinan juga sudah memenuhi standar kepemimpinan, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi dengan bawahan, bertanggung jawab dengan perbuatannya, dan jika ada bawahan mempunyai masalah ikut membantu dalam memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Bahkan pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim juga sangat memahami tentang adanya perbedaan antar karyawan, ketika ada masalah atau perseteruan antar karyawan, pimpinan tersebut melakukan pemanggilan dan pembinaan, memberikan arahan kepada karyawan yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan pimpinan adalah memberikan nasehat, selalu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kehangatan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan gaya kepemimpinan demokratik dapat dilihat dari sikap seorang pemimpin dalam menerima berbagai ide dan masukan dari bawahannya dan selalu bersikap mau mengakui segala keahlian atau spesialisasi dari bawahannya. Berbagai ide dan masukan yang didapat dari bawahannya dilakukan analisis oleh pimpinan. Apabila ide dan masukan itu berguna untuk kemajuan perusahaan, maka ide dan masukan itu segera diimplementasikan dalam perusahaan.

Selain itu, pimpinan juga bersikap mengakui segala keahlian atau spesialisasi dari bawahannya ketika dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik dan memberikan penghargaan atau kompensasi yang sangat wajar. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Rivai (2017) yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan atau bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

4.2.5 Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Hasil wawancara yang telah dilakukan terkait dengan pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini dilakukan dengan bermacam-macam cara. Namun dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tak langsung antara lain: gaji atau upah, lembur, insentif, *bonus*, *employee dan family gathering*, *study tour*, uang pembinaan bagi *best employee*, pelatihan, pendidikan tinggi, bingkisan atau *parcel*, sekedar makan di luar kantor, dan lain-lain.

a. Gaji atau Upah.

Pemberian gaji atau upah sudah semestinya dibayarkan setiap bulannya, tetapi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim sudah *include* dengan tambahan lembur, insentif, bonus yang diterima, jadi tidak ada pemberian uang secara tiba-tiba kepada karyawan. Kecuali pemberian uang pembinaan bagi *best employee* yang dibayarkan terpisah dengan gaji pada momen tertentu.

b. *Employee dan Family Gathering*

Kegiatan ini sudah diagendakan setiap dua kali dalam satu tahun sebagai upaya membangun kerjasama, komunikasi dan mempererat hubungan antar karyawan. Kegiatan ini juga merupakan ajang *refreshing* bagi karyawan untuk melepas penat atas pekerjaan kantor yang begitu banyak.

c. *Study Tour*

Kegiatan ini dilaksanakan pada waktu kunjungan ke hotel-hotel di bawah naungan *Marriott International Group*, misalnya di Bali, Jogja, dan lain-lain. Disela *study tour* itu ada jalan-jalan yang dikhususkan untuk karyawan. Sehingga tidak hanya kegiatan *study tour* saja melainkan dengan bonus jalan-jalan tersebut.

d. Pelatihan (*training*)

Kegiatan pelatihan dilakukan tidak setiap hari melainkan setiap bulan, ada karyawan yang didelegasikan untuk mewakili kantor. Biasanya karyawan yang dipilih adalah karyawan yang memiliki tingkat kerajinan atau tingkat kedisiplinannya lebih daripada karyawan lain.

e. Jenjang pendidikan tinggi

Karyawan dengan loyalitas, disiplin dan kinerja yang tinggi namun baru tamat SMA, perusahaan memberikan beasiswa bagi karyawan tersebut untuk melanjutkan studinya ke jenjang pendidikan tinggi hingga mendapatkan gelar sarjana.

f. Bingkisan atau *parcel*

Karyawan yang dianggap mempunyai kinerja yang baik dalam periode dua bulan akan diberikan bingkisan atau *parcel*. Bingkisan atau *parcel* tersebut biasanya berisi sembako. Penilaian kinerjanya salah satunya berdasarkan pada pencapaian nilai KPI karyawan itu sendiri.

g. Makan bersama ¹ di luar kantor

Kegiatan ini kerap dilakukan oleh karyawan guna ¹ menjalin keakraban sesama karyawan, untuk mengeluarkan ide-ide dan masukan untuk kemajuan perusahaan dalam suasana santai. Untuk anggarannya dari pribadi masing-masing.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan cerminan bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Enny (2019:37) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan mereka kepada organisasi.

Kompensasi langsung atau upah dasar adalah upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*) sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya yang diterima para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan dalam suatu organisasi/perusahaan. Dapat pula berupa pemberian tunjangan, jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

¹⁰ 4.2.6 Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Karyawan menjadi salah satu unsur penting yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. ¹ Untuk peningkatan kinerja pada karyawan, maka diperlukan suatu sistem. Sistem yang dimaksud disini adalah suatu sistem yang mampu mendorong kemampuan karyawan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas serta kinerja yang lebih baik, gaya kepemimpinan di Aloft Hotel berimplikasi dengan peningkatan kinerja karyawan, dilihat dari pimpinan yang mampu bertanggung jawab dengan peraturan yang dibuatnya, membuat karyawan juga melakukan hal yang sama, pimpinan yang mau terbuka dengan bawahannya, pimpinan yang memperhatikan bawahannya sehingga bawahannya merasa diperhatikan, pimpinan yang mau menerima saran dan ide bawahannya, pemimpin yang mengakui kemampuan spesifik bawahannya. Dengan pemimpin yang seperti itu dapat membuat karyawan selalu bersemangat untuk bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian karyawan juga mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, sehingga membuat karyawan mampu dan semangat menyelesaikan tugas.

Menurut Kasmir (2016), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat juga dilakukan dengan cara melihat dari sisi kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu
Pengukuran berdasarkan waktu ini dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka karyawan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang kurang baik, begitu juga sebaliknya.

Terbukti dari penilaian pencapaian kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim semakin meningkat dalam tiga tahun terakhir seperti dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Pencapaian Kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

No	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Kualitas Layanan	75%	80%	90%
2.	Ketepatan Melaksanakan Tugas	60%	70%	85%
3.	Prosentase Hasil Kerja Setiap Hari	70%	80%	85%
4.	Tingkat Kerjasama Sesama Karyawan	60%	75%	90%

Sumber: Data Hasil Penelitian

Kualitas layanan yang dimaksud adalah pemberian pelayanan yang baik kepada para tamu, berkomunikasi dengan baik, karyawan ramah dan murah senyum. Hal ini sangat berperan penting karena sesuai dengan visi perusahaan yaitu “memprioritaskan *customer*, dan merangkul perubahan sebagai landasan bagaimana berinvestasi pada *customer*”. Apabila pelayanan buruk, akan sangat berdampak pada perusahaan. Ketepatan dalam melaksanakan tugas disini adalah tepat atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan. Dari tabel tersebut ketepatan dalam melaksanakan tugas terdapat peningkatan yang cukup baik.

Prosentase hasil kerja setiap hari dari tahun ketahun juga mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena adanya dorongan dari pimpinan untuk terus bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas dari karyawan dan jangan menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Indikator selanjutnya adalah tingkat kerjasama sesama karyawan yang juga mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan dengan karyawan yang lain. Tentu saja ini sangat berdampak pada kinerja karyawan, jika sesama karyawan tidak mampu bekerja sama maka akan sulit mencapai tujuan dalam organisasi tersebut.

4.2.7 Analisis SWOT Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

Analisis SWOT dilakukan dengan berfokus pada 4 aspek yaitu: *Strength*, *Weakness*, *Opportunity*, dan *Threats* dalam menjalankan manajemen strateginya. Apabila dilihat dari aspek pertama yaitu terkait gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja adalah:

7 1. *Strength*

Pengertian dari *strength* dalam analisis SWOT adalah kekuatan atau kelebihan yang ada dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan strategis, yang menjadi *strength* (kekuatan) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- a. Gaji karyawan diatas rata-rata
- b. Pengalaman Memimpin (*manajerial*, perencanaan, pengembangan dan supervisi)
- c. Bersikap *humble*, ramah dan dekat dengan bawahan.
- d. Gaya kepemimpinan yang kekinian, tidak kaku dan *up to date*.

7

2. *Weakness*

Pengertian dari *weakness* dalam analisis SWOT adalah kelemahan yang ada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan strategi, yang menjadi *weakness* (kekurangan) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- a. Ide atau gagasan karyawan didengar dengan tidak lengkap dan jelas oleh pimpinan
- b. Tingkat disiplin karyawan usia muda yang cenderung tidak konsisten
- c. Karyawan kurang bertanggung jawab dan suka menunda pekerjaan
- d. Kompetensi karyawan belum merata
- e. Rasa bosan atau jenuh yang dirasakan karyawan.

7

3. *Opportunity*

Pengertian dari *opportunity* dalam analisis SWOT adalah peluang yang ada untuk suatu organisasi yang bisa menjadi kesempatan bagi organisasi tersebut untuk lebih berkembang dan meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, yang menjadi *Opportunity* (peluang) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan usia muda dan bersemangat dalam bekerja
- b. Karier yang jelas
- c. Manajemen kinerja yang terukur (Pemberian *reward and punishment*)

7

4. *Threats*

Pengertian dari *threats* dalam analisis SWOT adalah ancaman yang berasal dari faktor eksternal yang berpotensi untuk menjadi penghambat bagi keberlangsungan organisasi tersebut. Dalam hal ini, yang menjadi *threats* (ancaman) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat *Turnover* yang tinggi
- b. Kinerja karyawan yang buruk
- c. Budaya kerja yang tidak kondusif

7

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat dibuat matrik SWOT yang digunakan sebagai alat pencocokan faktor penting yang membantu dalam mengembangkan 4 jenis strategi, yaitu strategi SO (kekuatan peluang), strategi WO (kelemahan peluang), strategi ST (kekuatan ancaman), dan strategi WT (kelemahan ancaman). Matrik SWOT dapat disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Tabel 4.2 Matrik SWOT di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

ANALISIS SWOT	
Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
1. Gaji karyawan diatas rata-rata. 2. Pengalaman memimpin (<i>manajerial</i> , perencanaan, pengembangan dan supervisi) 3. Bersikap <i>humble</i> , ramah dan dekat dengan bawahan. 4. Gaya kepemimpinan yang kekinian, tidak kaku dan <i>up to date</i> .	1. Ide atau gagasan karyawan didengar dengan tidak lengkap (hanya setengah – setengah dan jelas oleh pemimpin. 2. Tingkat disiplin karyawan usia muda yang cenderung tidak konsisten. 3. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dan suka menunda pekerjaan. 4. Kompetensi karyawan belum merata. 5. Rasa bosan atau jenuh yang dirasakan karyawan.
Peluang (O)	Ancaman (T)
1. Karyawan usia muda dan bersemangat dalam bekerja. 2. Karier yang jelas. 3. Manajemen kinerja yang terukur (pemberian <i>reward and punishment</i>) 4. Jadwal <i>family and employee gathering</i> rutin setiap tahun. 5. Memfasilitasi dalam pelatihan untuk peningkatan <i>skill</i> karyawan.	1. Tingkat <i>turnover</i> yang tinggi. 2. Kinerja karyawan yang buruk. 3. Budaya kerja yang tidak kondusif.

Sumber: Hasil Analisis data (2022)

Tabel 4.3 Matrik EFAS/IFAS di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

ANALISIS IFAS/EFAS	
Strategi (SO)	Strategi (WO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dan selalu membina hubungan baik antara atasan dan bawahan. 2. Saling percaya dalam mencapai tujuan organisasi. 3. Selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin aktif mendengar dan merespon masukan ide dan gagasan. 2. Selalu memberikan motivasi dan menjadi <i>role model</i> bagi bawahannya. 3. Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. 4. Kenaikan pangkat yang adil dan terukur sesuai kinerja karyawan. 5. Selalu mendengarkan kebutuhan karyawan. 6. Mengadakan <i>family and employee gathering</i> rutin setiap tahun untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja dan menciptakan keakraban. 7. Memberikan pelatihan sesuai kebutuhan untuk peningkatan <i>skill</i> karyawan.
STRATEGI (ST)	STRATEGI (ST)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk <i>point</i>. 2. Mengadakan diskusi mengenai sumberdaya yang ada. 3. Menciptakan suasana aman, nyaman dan kondusif dilingkungan kerja dengan sesekali mengajak karyawan untuk makan bersama. 4. Memberikan saran dan menindaklanjuti permasalahan untuk diselesaikan serta melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian kompensasi tepat waktu. 2. Memenuhi seluruh hak dan kewajiban karyawan. 3. Mampu mendengarkan dan menjadi penengah yang baik jika terjadi masalah dengan karyawan. 4. Melakukan pendekatan secara persuasif dengan karyawan

Berdasarkan analisis SWOT diatas, maka dapat menentukan berbagai kemungkinan yang diambil berdasarkan gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim. Dalam hal ini, beberapa strategi yang dapat diimplementasikan terkait dengan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan antara lain:

1. Untuk strategi SO dengan memanfaatkan kekuatan internal untuk menarik keuntungan dari adanya kesempatan peluang eksternal yaitu dengan Bekerjasama dan selalu membina hubungan baik antara atasan dan bawahan, saling percaya dalam mencapai tujuan organisasi dan selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Hadirnya peluang yang dapat digunakan untuk menutupi kelemahan dalam hal gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu termasuk ke dalam strategi WO diantaranya pemimpin yang aktif mendengar dan merespon masukan, ide dan gagasan, Selalu memberikan motivasi dan menjadi role model bagi bawahannya, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, kenaikan pangkat yang adil dan terukur sesuai kinerja karyawan, selalu mendengarkan kebutuhan karyawan, mengadakan *family and employee gathering* rutin setiap tahun untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja dan menciptakan keakraban, memberikan pelatihan sesuai kebutuhan untuk peningkatan skill karyawan.
3. Perlu diperhatikan untuk strategi ST yaitu dengan menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman yang mungkin terjadi. Strategi ST yang dapat dilakukan oleh Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam hal gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan melakukan penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik, dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk *point*, mengadakan diskusi mengenai sumber daya yang ada, menciptakan suasana aman, nyaman dan kondusif di lingkungan kerja dengan sesekali mengajak karyawan untuk makan bersama di luar kantor, memberikan saran dan menindaklanjuti permasalahan untuk diselesaikan serta melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

4. Untuk mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman dari eksternal di dalam strategi WT yang dapat dilakukan oleh Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam hal gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan pemberian kompensasi yang tepat waktu, memenuhi seluruh hak dan kewajiban karyawan, mampu mendengarkan dan menjadi penengah yang baik jika terjadi masalah dengan karyawan, melakukan pendekatan secara persuasif dengan karyawan.

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa pendekatan model gaya kepemimpinan yang diimplementasikan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan partisipatif dimana seorang pimpinan melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan untuk tujuan organisasi yang dibuktikan dengan pemimpin aktif mendengar dan merespon masukan, ide dan gagasan; mampu mendengarkan dan menjadi penengah yang baik jika terjadi masalah dengan karyawan; mengadakan diskusi mengenai sumberdaya yang ada; saling percaya dalam mencapai tujuan organisasi; Melakukan pendekatan secara persuasif dengan karyawan; dan selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.



Selain itu, hasil analisis SWOT juga menunjukkan bahwa pendekatan model gaya kepemimpinan yang diimplementasikan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan demokratis yang dibuktikan dengan selalu bekerjasama dan selalu membina hubungan baik antara atasan dan bawahan; selalu memberikan motivasi dan menjadi *role model* bagi bawahannya; selalu mendengarkan kebutuhan karyawan; melakukan penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik, dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk *point*; dan memberikan saran dan menindak lanjuti permasalahan untuk diselesaikan serta melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi. Keseluruhan poin tersebut sejalan dengan karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut Nawawi (2016): 1. Kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat; 2. Mempunyai persepsi yang holistik; 3. Menggunakan pendekatan integralistik; 4. Melihat organisasi secara keseluruhan; 5. Selalu menghargai dan menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan; 6. Mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; 7. Terbuka terhadap saran, ide, pandangan, dan masukan dari bawahan; 8. Teladan yang baik; 9. Bersifat rasional dalam pengambilan keputusan; 10. Memelihara kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

Berkaitan dengan kompensasi yang diimplementasikan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, dilakukan dengan pemberian kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan diantaranya: pemberian kompensasi tepat waktu, memenuhi seluruh hak dan kewajiban karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, dan kenaikan pangkat yang adil dan terukur sesuai kinerja karyawan. Sementara kompensasi tidak langsung yang diberikan adalah berupa mengadakan *family and employee gathering* rutin setiap tahun untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja dan menciptakan keakraban, memberikan pelatihan sesuai kebutuhan untuk peningkatan *skill* karyawan, dan menciptakan suasana aman, nyaman dan kondusif di lingkungan kerja dengan sesekali mengajak karyawan untuk makan bersama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim tentang “Analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan”. Maka diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Penerapan model gaya kepemimpinan yang cocok pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan campuran antara gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis. Ini dibuktikan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sepuluh karyawan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi atau dorongan pribadi secara langsung apabila karyawan mengalami suatu masalah yang dapat mengganggu kinerjanya. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat memenuhi standar kepemimpinan seperti bertanggung jawab dengan perbuatannya, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi untuk membangun komunikasi yang baik. Pemimpin juga diharapkan untuk selalu menghargai potensi yang ada dari setiap individu-individu bawahannya seperti keahlian para spesialis dalam bidang tertentu, dapat mendengarkan masukan dan nasehat yang diberikan dari bawahannya.
2. Pemberian kompensasi pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dilakukan dengan kompensasi langsung dan tak langsung, antara lain: gaji, insentif, *bonus*, *social and family gathering*, makan bersama di luar kantor, pelatihan peningkatan *skill* karyawan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, dan lain-lain.
 - a. **Gaji atau Upah**
Pemberian gaji atau upah sudah berjalan sebagaimana mestinya yang dilakukan setiap bulannya. Termasuk tambahan gaji *overtime* yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kesepakatan bersama.

- b. Insentif dan bonus
Pemberian insentif dan bonus juga diberikan kepada karyawan berprestasi juga berjalan dengan baik sesuai dengan proporsi masing-masing.
- c. *Social and family gathering*
Social and family gathering juga sudah terjadwal dengan baik, yaitu diadakan setiap dua kali dalam satu tahun dimana kegiatannya dilakukan diluar jam kantor. Kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan rasa simpati, saling memiliki dan menjaga kerjasama antar karyawan serta ajang sebagai *refreshing* bagi karyawan.
- d. Makan bersama di luar kantor
Kegiatan ini juga sering dilakukan oleh karyawan pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim untuk selalu menjalin keakraban antar karyawan dan dapat memancing ide-ide kreatif dengan saling bertukar pikiran dalam kondisi santai guna kemajuan perusahaan.
- e. Pelatihan peningkatan skill karyawan
Pelatihan peningkatan skill karyawan juga sudah terkoordinir dengan baik. Pihak manajemen telah membuat program pelatihan yang sangat berguna bagi peningkatan *skill* karyawannya.
- f. Tunjangan
Berbagai tunjangan juga diberikan perusahaan sebagai suatu bentuk perhatian dan apresiasi demi menjamin kesejahteraan karyawan. Tunjangan yang diberikan antara lain yaitu tunjangan perumahan, transportasi, jabatan, dan lain-lain.

3. Peningkatan kinerja pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis ini dimana pemimpin mampu mengayomi karyawan, sering melakukan koordinasi dengan karyawan, bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, selalu mendengarkan masukan dari bawahannya serta mengakui keahlian dari masing-masing karyawannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa diperhatikan dan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Begitu pula dengan pemberian kompensasi yang berjalan dengan baik yang diberikan oleh perusahaan, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

4. Dengan model gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Untuk Pihak Perusahaan

Perusahaan diharapkan selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada para tamu dengan selalu memperhatikan kinerja para karyawannya. Salah satunya memilih pimpinan yang bisa membuat kinerja karyawan terus meningkat, pemimpin yang mampu mengayomi karyawan dan memperhatikan karyawan pada masing-masing divisi. Selain itu, perusahaan juga memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawannya agar tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk memperkaya ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rani, N. A., Baharum, M. R., Akbar, A. R. N., & Nawawi, A. H. (2015). *Perception of maintenance management strategy on healthcare facilities. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 170, 272-281.
- Abror, K. (2016). Poligami Dan Relevansinya Dengan Keharmonisan Rumah Tangga (Studi Di Kelurahan Rajabasa Bandar Lampung). *Al-'Adalah*, 13(2), 227-238.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Alfanny, G., & Ó Gráda, C. (2018). *The timing and causes of famines in Europe. Nature Sustainability*, 1(6), 283-288.
- Azzahra, A. (2019). Kepemimpinan Pendidikan 1-5
- Busro, A. (2020). Kinerja turbin angin *darrieus type-h* dengan profil sudu berbentuk kurva (*Doctoral dissertation*, Universitas Bangka Belitung).
- Dewi, R. S. (2018). KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press. Bandung : CV. Alfabeta.
- Esterberg. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 25.

- Frengky Basna. (2016), Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. S., Darus, F., Yusoff, H., & Muhamad, R. (2015). *Analysis of earnings management practices and sustainability reporting for corporations that offer Islamic products & services. Procedia Economics and Finance*, 28, 176-182
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business* Vol.1, 83-103.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. Saefuddin, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media.
- Mularsari, A. (2022). *BUKU: Hygiene dan Sanitasi Hotel*.
- Moleong, Lexy J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nugraha, R. N.(2022). Penerapan Bauran Pemasaran Pada Teraskita Hotel Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(3), 314-322.

Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. *United Motors Center Suzuki* Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2). <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>

Putra, S. E., Johan, I., & Hasby, M. (2018). Pengaruh pencampuran kotoran ternak sebagai media kultur terhadap penambahan populasi cacing tanah (*Lumbricus Rubellus*). *Dinamika Pertanian*, 34(1), 75-80.

Rivai, A. R., & Wahyudi, T. A. (2017). Pengaruh persepsi kualitas, citra merek, persepsi harga terhadap loyalitas pelanggan dengan kepercayaan dan kepuasan pelanggan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 4(1), 29-37.

Riny & Heryenzus. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1).

Rukmini, R. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODA JATI KARANGANYAR TAHUN 2016. *JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>

Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT COMPENSATION AND BENEFITS PT FREEPORT* INDONESIA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).

Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *AGORA* Vol. 5 No. 3.

Siagian, P.S. (2016). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka* (Vol. 10). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebank sentralan (PPSK) Bank Indonesia.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta

Warsah, I., Daheri, M. (2021). *Psikologi: suatu pengantar*. Yogyakarta: Tunas Gemilang Press.

Dinda Tri Mariyamitha.TA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
3	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	2%
4	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	ardinuralamsyah.blogspot.com Internet Source	1%

10 repo.uinsatu.ac.id Internet Source 1%

11 eprints.undip.ac.id Internet Source 1%

12 portaluqb.ac.id:808 Internet Source 1%

13 journal.upgris.ac.id Internet Source 1%

14 Submitted to Syiah Kuala University Student Paper 1%

15 Submitted to Sriwijaya University Student Paper 1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

