

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Temuan mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang telah diuraikan sebelumnya menunjukan :

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan lebih kepada gaya kepemimpinan yang sifatnya Transformasional yang diketahui dari hasil penilaian variabel gaya kepemimpinan yang mendapat nilai 3,80 pada indikator atasan yang mampu menyampaikan misi dengan menarik. Indikator tersebut salah satu sifat dari gaya kepemimpinan Transformasional.
2. Gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan di Novotel Yogyakarta memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang mendapat nilai 0,782, dengan demikian dapat disimpulkan nilai  $R_h > R_t$ .

#### **B. Saran**

Kesimpulan diatas menunjukan pentingnya gaya kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan. Untuk gaya kepemimpinan dapat dimulai dengan membangun komunikasi yang terbuka, agar terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Dari komunikasi tersebut

dapat saling mengetahui permasalahan yang ada, demi terwujudnya operasional yang baik nantinya. Penghargaan atau pemberian peluang untuk karyawan juga perlu dilakukan untuk menambah semangat dan motivasi kerja para karyawan, sehingga kualitas/kinerja karyawan pun ikut meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kualitas karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus Heri Prayatna, Made Subudi, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 845-872
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Cet. Ke-13)*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya. 1998
- Arief, Abdul Rahman. *Housekeeping Operation Manual*. Yogyakarta : Graham Ilmu. 2005
- Che Ngah Haslina, et., al. 2013. Leadership Style Of General Managers and Job Satisfaction Antecedent Of Middle Managers in 5-Star Hotel in Kuala Lumpur. *Asian Social Science*. Vol 9. No. 15.
- David J. Sheskin (2004). Parametric and Nonparametric Statistical Procedures, Chapman & Hal VCRC, USA.
- Dewi, Ni Ketut sisca. 2007. Hubungan Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Caputra Bumi Bahari Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2, No.4, hal 67-77
- Diah Indrianti Suwondo, Eddy Madiono, 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Mnajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, September 2015: 135-144
- Donald Ary, Lucy Cheser Jacobs, Chris Sorensen. (2010). *Introduction to Research in Education*.USA : Wadsworth 10 Davis Drive Belmont, CA 94002-3098
- Fandy Tjipto and Gregorius Chandra, 2007, Service, Quality Statisfaction, Penerbit, PT. Grafindo Persada Yogyakarta.
- Gelgel, I putu. *Industri Pariwisata Indonesia*. Bandung : Revika Aditama. 2006

I Ketut Kusuma, 2015. Pengaruh Keppemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja KaryawanUD Di Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1735-1752

Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinanya*. Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2006

Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014).  
Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya).  
*Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.

Priyono, Anke . (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar, *Journal Of Business and Banking*. Universitas Airlangga Surabaya.

Rehman, Saad-ur, Muhammad Mansoor and Rafi Ullah Bilal. 2012. The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction at Work Place. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 1(2): pp:26-42

Rizal dan Saksono. *Housekeeping ( Teknis Pengelolaan Tata Graha )*. Jakarta: EDSA Mahkota. 2006

Santosa. *Statistik dengan Alat Bantu SPSS*. Diktat kuliah STP AMPTA Yogyakarta. 2009

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2006

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN 1997.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. (Cet. Ke-2.). Bandung: CV. Alfabela. 2007.

Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis, Alfabela, Bandung.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Graha Ilmu: Yogyakarta2003.

Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kbupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang), Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi, Vol. 3, No. 2, Juli 2006, Hal 70

Soeratno dan Lincoln Arsyad, 1995. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Edisi1, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.

Swandari, Fifi 2003. "Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership" Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102

Timpe, A.Dale.The Art and Science of Business Management Performance, diterjemahkan PT Elex Media Komputindo. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja. Jakarta PT Elex Media Komputindo 1992.

Wirawan, 2003. Kapita Selecta Teori Kepemimpinan Pengantar Untuk Praktek Dan Penelitian, Jilid 1 dan 2, Uhamka Press, Jakarta.

# LAMPIRAN

## KUISIONER PENELITIAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kualitas Karyawan di  
Novotel Hotel Yogyakarta

Terima kasih atas partisipasi anda sebagai salah satu responden untuk mengisi kuisioner. Kuisioner ini merupakan salah satu instrument penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Albi Rivan Gamali

NIM : 315200289

Jurusan : Administrasi Hotel/Studi Lanjut (STP AMPTA Yogyakarta)

Saya sangat menghargai kejujuran dalam mengisi kuisioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil ini menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan anda, saya ucapkan termakasih.

### Identitas Responden

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan memberikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom jawaban yang tersedia berikut:

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin : .....

Pria

Wanita

Pendidikan Terakhir : .....

SMA/SMK

Diploma

Sarjana

Pengalaman Bekerja :

Usia : .....

Di bawah 20 th

23 th – 25 th

25 th keatas

Keterangan : .....

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Menunjukan Empati					
1. Atasan memberi perhatian kepada saya secara individu					
2. Atasan mampu mengerti keperluan kebutuhan bawahan					
3. Atasan memahami alasan saya melakukan suatu hal					
Misi Menarik					
4. Atasan mampu menyampaikan tujuan perusahaan yang harus dicapai secara menarik					
5. Atasan secara bertahap menjelaskan target jangka pendek perusahaan					
6. Atasan mampu memberi penjelasan misi perusahaan dengan baik					
Menunjukan keyakinan					
7. Atasan melakukan pekerjaan secara professional dan sesuai menurut prosedur					
8. Atasan sangat mampu menjelaskan job diskripsi dengan jelas					
9. Atasan sangat mampu menguasai karakter tamu hotel					
Meningkatkan Image					
10. Atasan mampu membangun citra hotel yang baik					
11. Atasan selalu memberikan arahan kepada semua karyawan agar hotel terasa semakin berkelas					
12. Karakter atasan menunjukan pemimpi yang berkelas					
13. Atasan memberikan pelatihan kepada bawahan					
14. Atasan menghargai usaha karyawan					
15. Atasan memprioritaskan karyawan yang berprestasi untuk naik jabatan					

## KUALITAS KARYAWAN

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Reliability					
1.Saya selalu sopan dan meyapa tamu hotel					
2.Saya selalu melayani tamu sesuai dengan prosedur yang berlaku					
3.Saya memiliki pengetahuan untuk menjawab pertanyaan tamu					
4.Saya selalu membuat tamu hotel nyaman					
Responsiveness					
5.Saya selalu menanggapi keluhan tamu					
6.Saya selalu membantu tamu yang meminta bantuan					
7. Saya selalu menawarkan bantuan kepada tamu					
8.Saya memberikan pelayanan yang cepat kepada tamu					
Emphaty					
9.Saya memberikan perhatian sesuai dengan kepribadian tamu					
10.Saya dapat memahami kebutuhan tamu hotel					
11.Saya memberikan bantuan sesuai dengan yang diharapkan tamu					
12.Saya memberikan perhatian secara individu kepada tamu hotel					
Tangible					
13.Saya memberikan layanan tepat waktu					
14.Saya memberikan bantuan sesuai dengan waktu dijanjikan					
15.Saya melakukan pelayanan yang tepat sejak hari pertama kerja					

16.Saya selalu menepati janji yang telah dibuat bersama tamu					
Attitude					
17.Saya berkomunikasi baik dengan tamu					
18.Saya selalu ramah kepada tamu					
19.Saya tidak membawa masalah diluar pekerjaan kedalam kepekerjaan saya selama bekerja					
20.Saya selalu memberi contoh untuk membantu tamu hotel					

**Tabel r**

Nilai Koefisien Korelasi (r) untuk taraf signifikan tertentu

df	0,10	0,05	0,02	0,01
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869
26	0,3172	0,3736	0,4372	0,4785
27	0,3115	0,3673	0,4294	0,4705
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421
32	0,2869	0,3338	0,3972	0,4357
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182

36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843
43	0,2383	0,2940	0,3457	0,3801
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477
53	0,2241	0,2656	0,3102	0,3445
54	0,2221	0,2632	0,3974	0,3415
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248
61	0,2091	0,2480	0,2948	0,3223
62	0,2075	0,2461	0,2925	0,3198
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038
70	0,1954	0,2319	0,2773	0,3017
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900

77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2556
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552
100	0,1638	0,1046	0,2301	0,2540
1000	0,0519	0,0619	0,0734	0,0812
10000	0,0164	0,0196	0,0233	0,0258

Resp.	Gaya Kepemimpinan							
	Empati			Misi			Keyakinan	
	1	2	3	1	2	3	1	2
<b>1</b>	4	4	5	5	5	5	4	4
<b>2</b>	4	3	3	4	3	2	3	3
<b>3</b>	4	4	3	4	5	5	3	4
<b>4</b>	5	5	4	5	5	4	3	3
<b>5</b>	4	4	3	4	3	3	4	4
<b>6</b>	4	4	4	4	3	4	3	3
<b>7</b>	4	4	4	4	5	4	4	4
<b>8</b>	3	3	2	2	2	2	2	2
<b>9</b>	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>10</b>	5	5	5	5	5	5	2	3
<b>11</b>	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>12</b>	3	3	3	3	4	4	4	5
<b>13</b>	3	3	3	4	2	2	3	5
<b>14</b>	3	3	3	4	3	3	4	3
<b>15</b>	1	1	1	3	2	2	3	3
<b>16</b>	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>17</b>	4	2	2	1	1	1	2	2
<b>18</b>	5	4	2	4	4	2	1	2
<b>19</b>	3	3	3	4	3	3	4	4
<b>20</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
	<b>3,75</b>	<b>3,55</b>	<b>3,25</b>	<b>3,8</b>	<b>3,55</b>	<b>3,4</b>	<b>3,25</b>	<b>3,5</b>

**Transformasional**

	Image			Peluang			Jumlah
	1	2	3	1	2	3	
3	1	2	3				
4	3	4	4	3	3	4	61
3	4	4	4	4	4	4	52
5	3	3	3	5	5	5	61
3	5	5	5	5	5	5	67
4	3	4	5	4	4	3	56
3	4	3	4	5	4	4	56
3	5	5	4	4	4	4	62
2	2	2	2	2	2	2	32
5	4	5	5	4	5	4	71
5	5	5	5	5	4	5	69
2	2	2	2	2	2	2	54
4	3	3	3	4	4	3	53
5	3	3	3	3	3	3	48
3	5	4	4	4	4	5	55
3	5	4	4	4	4	4	44
3	5	5	5	5	5	5	73
2	3	3	3	3	3	3	35
3	4	5	4	3	4	4	51
2	4	4	4	4	4	4	53
1	1	1	1	1	1	1	15
<b>3,4</b>	<b>3,65</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	

Kualitas Karyawan											
reability				responsiveness				Emphaty			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3
4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5
2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3
4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4
5	4	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	5	5	5	3	5	2	2	2	2
4	3	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3
5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4
3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4
5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3,7	3,7	3,65	3,5	3,5	3,95	3,4	3,5	3,75	3,75	4	3,65

Tangible				Attitude				Jumlah
1	2	3	4	1	2	3	4	
3	3	5	5	3	3	4	3	87
3	4	4	4	3	5	5	3	83
5	5	4	4	3	3	5	4	80
5	5	4	4	5	5	5	4	86
5	5	5	5	3	4	4	4	82
4	3	5	5	4	5	4	4	83
4	4	4	4	5	3	3	3	79
2	2	2	2	2	2	2	2	40
4	5	5	5	4	4	5	5	78
4	3	3	3	2	3	4	3	65
4	3	4	4	4	3	3	3	74
3	4	3	4	3	3	4	4	80
3	3	3	3	4	3	5	5	79
5	4	4	5	4	4	4	4	83
5	4	5	5	4	5	4	4	78
4	4	3	3	4	5	4	4	82
2	2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	4	4	3	5	5	84
5	5	5	4	5	4	4	4	86
1	1	1	1	1	1	1	1	20
3,7	3,7	3,8	3,8	3,45	3,5	3,85	3,55	

## UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

## Correlations

Keyakinan	Pearson Correlation	,297	,467*	,618**	,597**	,525*	,650**		1	,859**
	Sig. (2-tailed)	,203	,038	,004	,005	,018	,002			,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Keyakinan	Pearson Correlation	,347	,519*	,617**	,641**	,570**	,666**	,859**		1
	Sig. (2-tailed)	,134	,019	,004	,002	,009	,001	,000		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Keyakinan	Pearson Correlation	,346	,449*	,388	,547*	,482*	,516*	,253		,550*
	Sig. (2-tailed)	,135	,047	,091	,013	,032	,020	,283		,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Image	Pearson Correlation	,304	,319	,311	,524*	,400	,295	,249		,168
	Sig. (2-tailed)	,193	,170	,181	,018	,081	,206	,290		,479
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Image	Pearson Correlation	,538*	,519*	,412	,644**	,573**	,381	,278		,263
	Sig. (2-tailed)	,014	,019	,071	,002	,008	,098	,235		,262
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Image	Pearson Correlation	,521*	,540*	,466*	,670**	,498*	,429	,367		,313
	Sig. (2-tailed)	,019	,014	,038	,001	,025	,059	,112		,179
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Peluang	Pearson Correlation	,405	,465*	,429	,557*	,498*	,527*	,328		,352
	Sig. (2-tailed)	,076	,039	,059	,011	,025	,017	,158		,128
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Peluang	Pearson Correlation	,463*	,485*	,331	,581**	,554*	,482*	,383		,408
	Sig. (2-tailed)	,040	,030	,154	,007	,011	,031	,096		,074
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Peluang	Pearson Correlation	,444*	,465*	,429	,632**	,563**	,494*	,251		,235

	Sig. (2-tailed)	,050	,039	,059	,003	,010	,027	,286	,319
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,728 <sup>**</sup>	,836 <sup>**</sup>	,802 <sup>**</sup>	,902 <sup>**</sup>	,863 <sup>**</sup>	,832 <sup>**</sup>	,625 <sup>**</sup>	,659 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

### Correlations

		Keyakinan	Image	Image	Image	Peluan g	Peluan g	Peluan g	Gaya Kepemimpinan
Empati	Pearson Correlation	,346	,304	,538 <sup>*</sup>	,521 <sup>*</sup>	,405	,463 <sup>*</sup>	,444 <sup>*</sup>	,728 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,135	,193	,014	,019	,076	,040	,050	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Empati	Pearson Correlation	,449 <sup>*</sup>	,319	,519 <sup>*</sup>	,540 <sup>*</sup>	,465 <sup>*</sup>	,485 <sup>*</sup>	,465 <sup>*</sup>	,836 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,047	,170	,019	,014	,039	,030	,039	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Empati	Pearson Correlation	,388	,311	,412	,466 <sup>*</sup>	,429	,331	,429	,802 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,091	,181	,071	,038	,059	,154	,059	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Misi	Pearson Correlation	,547 <sup>*</sup>	,524 <sup>*</sup>	,644 <sup>**</sup>	,670 <sup>**</sup>	,557 <sup>*</sup>	,581 <sup>**</sup>	,632 <sup>**</sup>	,902 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,013	,018	,002	,001	,011	,007	,003	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Misi	Pearson Correlation	,482 <sup>*</sup>	,400	,573 <sup>**</sup>	,498 <sup>*</sup>	,498 <sup>*</sup>	,554 <sup>*</sup>	,563 <sup>**</sup>	,863 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,032	,081	,008	,025	,025	,011	,010	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Misi	Pearson Correlation	,516 <sup>*</sup>	,295	,381	,429	,527 <sup>*</sup>	,482 <sup>*</sup>	,494 <sup>*</sup>	,832 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,020	,206	,098	,059	,017	,031	,027	,000





## UJI VALIDITAS KUALITAS KARYAWAN

**Correlations**

		reabiliti	Reabiliti	reabiliti	reabiliti	responsivenes	responsivenes	responsivenes	responsivenes	emp haty	emp haty
reabiliti	Pearson Correlation	1	,910**	,913**	,326	,339	,570**	,388	,326	,661**	,661*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,160	,144	,009	,091	,160	,001	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
reabiliti	Pearson Correlation	,910*	1	,855**	,280	,369	,436	,417	,280	,746**	,746*
	Sig. (2-tailed)		,000		,000	,232	,110	,055	,067	,232	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
reabiliti	Pearson Correlation	,913*	,855**	1	,234	,281	,528*	,361	,234	,684**	,684*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000		,320	,231	,017	,118	,320	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
reabiliti	Pearson Correlation	,326	,280	,234	1	,847**	,723**	,717**	1,000**	,384	,384
	Sig. (2-tailed)		,160	,232	,320		,000	,000	,000	,095	,095
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
responsivenes	Pearson Correlation	,339	,369	,281	,847**	1	,674**	,702**	,847**	,513*	,513*
	Sig. (2-tailed)		,144	,110	,231	,000		,001	,001	,021	,021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
responsivenes	Pearson Correlation	,570*	,436	,528*	,723**	,674**	1	,693**	,723**	,539*	,539*
	Sig. (2-tailed)		,009	,055	,017	,000		,001	,001	,014	,014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
responsivenes	Pearson Correlation	,388	,417	,361	,717**	,702**	,693**	1	,717**	,708**	,708*

	Sig. (2-tailed)	,091	,067	,118	,000	,001	,001		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
responsiv enees	Pearson Correlation	,326	,280	,234	,1,00 0**	,847**	,723**	,717**	1	,384	,384
	Sig. (2-tailed)	,160	,232	,320	,000	,000	,000	,000		,095	,095
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
emphaty	Pearson Correlation	,661*	,746**	,684**	,384	,513*	,539*	,708**	,384	1	,1,00 0**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,095	,021	,014	,000	,095		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
emphaty	Pearson Correlation	,661*	,746**	,684**	,384	,513*	,539*	,708**	,384	,1,00 0**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,095	,021	,014	,000	,095	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
emphaty	Pearson Correlation	,666*	,686**	,662**	,408	,530*	,579**	,698**	,408	,906**	,906*
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,074	,016	,007	,001	,074	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
emphaty	Pearson Correlation	,764*	,774**	,746**	,280	,291	,473*	,545*	,280	,857**	,857*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,232	,213	,035	,013	,232	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tangible	Pearson Correlation	,462*	,469*	,488*	,517*	,422	,621**	,404	,517*	,510*	,510*
	Sig. (2-tailed)	,040	,037	,029	,020	,064	,004	,078	,020	,022	,022
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tangible	Pearson Correlation	,559*	,527*	,435	,489*	,391	,628**	,446*	,489*	,575**	,575*
	Sig. (2-tailed)	,010	,017	,055	,029	,088	,003	,049	,029	,008	,008



### Correlations

		emp haty	Emp haty	tangi ble	tangi ble	tangi ble	tangi ble	attitu de	attitu de	attitu de	attitu de	Kualitas Karyawa n
Reabiliti	Pearson Correlation	,666**	,764**	,462*	,559*	,570**	,480*	,696**	,339	,688**	,629**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,040	,010	,009	,032	,001	,144	,001	,003	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Reabiliti	Pearson Correlation	,686**	,774**	,469*	,527*	,655**	,564**	,695**	,524*	,742**	,714**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,037	,017	,002	,010	,001	,018	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Reabiliti	Pearson Correlation	,662**	,746**	,488*	,435	,560*	,470*	,748**	,318	,527*	,566**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,029	,055	,010	,037	,000	,172	,017	,009	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Reabiliti	Pearson Correlation	,408	,280	,517*	,489*	,406	,537*	,141	,423	,563**	,399	,642**
	Sig. (2-tailed)	,074	,232	,020	,029	,076	,015	,554	,063	,010	,081	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Responsiv enees	Pearson Correlation	,530*	,291	,422	,391	,460*	,637**	,146	,360	,585**	,459*	,662**



Emphaty	Pearson Correlation		1	,858**	,576**	,691**	,712**	,740**	,775**	,601**	,678*	,695**	,883**
	Sig. (2-tailed)			,000	,008	,001	,000	,000	,000	,005	,001	,001	,000
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Emphaty	Pearson Correlation		,858**	1	,543*	,603**	,729**	,680**	,857**	,679**	,625**	,545*	,833**
	Sig. (2-tailed)		,000		,013	,005	,000	,001	,000	,001	,003	,013	,000
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Tangible	Pearson Correlation		,576**	,543*	1	,854**	,779**	,733**	,712**	,652**	,673**	,721**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,008	,013		,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Tangible	Pearson Correlation		,691**	,603**	,854**	1	,742**	,693**	,681**	,625**	,793**	,781**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,001	,005	,000		,000	,001	,001	,003	,000	,000	,000
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Tangible	Pearson Correlation		,712**	,729**	,779**	,742**	1	,924**	,672**	,652**	,673**	,679**	,830**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000		,000	,001	,002	,001	,001	,000
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Tangible	Pearson Correlation		,740**	,680**	,733**	,693**	,924**	1	,615**	,677**	,659**	,662**	,845**



## UJI REABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

### **Reliability**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	15

## UJI REABILITAS KUALITAS KARYAWAN

### **Reliability**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	20

## LEMBAR BIMBINGAN



NAMA PEMBIMBING I: Drs. Santosa, MM.

NAMA MAHASISWA: ALBI RIWAN GAMALI  
 NO. MAHASISWA : 315 200 289  
 JUDUL PENELITIAN : Hubungan ~~gaya~~ kepemimpinan terhadap kinerja karyawan housekeeping di hotel novotel yogyakarta.

NAMA PEMBIMBING II: Dra. Heni Susilawati, MM.

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
	21/2/2017	Uraian bimbingan sedang. Lainnya form / simbolistik.	hr
	6/2/2017	Pendektaan terdahulu wsp' kualifikasi Influensi Val & Reliabilitas	hr
	23/3/2017	Proposal rencana	hr

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1		Sistematika penulisan, diperbaiki (lihat drkannya), teknik kinerja dr lengkap, Penelitian terdahulu blm ada. (lihat buku pedoman & skripsi terbaru)	hr
		Pelajari Reabilitas	hr
2	26-1-2017	Perbaiki: Batas blk masalah ditambahkan kinerja, dll Sistematiska pengetikan/ Penulisan, doctor Pustaka	hr
		Vor Dependent	hr
3	10-2-2017	Bab 1 Teori Kepemimpinan dan	hr



NAMA PEMBIMBING I: Drs. Santosa, MM.

NAMA MAHASISWA:

NO. MAHASISWA : 315 200 289

JUDUL PENELITIAN :

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1		① Absensi bimbingan hari validitas / ke order penelitian mamlikan	m
		② Cintek teoritis nya yg diperbaiki menjadi gaya kepentingan transform asial Gaya yg kur diuraikan	m
		Aduhan mengani empati, pernyataan	

NAMA PEMBIMBING II: Dra. Heni Suliswati, MM.

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
	20-3-2017	Perbaiki Lihat di dalamnya Ch-pote sov kerangka pemikiran	✓ez
	21-3-2017	File proposal	✓ez
	6-4-2017	Struktural penulisan, variabel kont Independent, gaga kepentingan mn yg dipakai	✓ez
-	7-4-2017	Perbaiki di dalamnya	✓ez
-	11-4-2017	tambahan Teori Gaya kepentingan Transformasional	✓ez



**NAMA PEMBIMBING I:** Drs. Santosa, MM.

NAMA MAHASISWA : ABDI RIVAN FAMALI  
NO. MAHASISWA : 58315 200209  
JUDUL PENELITIAN : Hubungan gaya kepemimpinan transformasi dengan kinerja baryawan house keeping di hotel novotel yogyakarta.  
NAMA PEMBIMBING II : Dra. Heni Suciowati, MM.



SAN PENDIDIKAN  
RYA SEJAHTERA

OLAH TINGGI  
ARIWISATA  
**AMPTA**  
OGYAKARTA

Nomor : 984 /Q.AMPTA/III/2017  
Hal : Permohonan Penelitian

Yogyakarta, 27 Maret 2017

Kepada Yth  
Bapak/Ibu  
HRD Manager Novotel Yogyakarta  
Jl.Jendral Sudirman No. 89  
Yogyakarta

Dengan Hormat,

Dengan ini kami mengajukan permohonan untuk melaksanakan Penelitian di Department Housekeeping Novotel,Yogyakarta selama 04 minggu terhitung mulai tanggal 28 Maret 2017 sampai dengan tanggal 28 April 2017, bagi mahasiswa/i kami dari Jurusan D IV Administrasi Hotel :

Nama Mahasiswa : Albi Rivan Gamali  
No Mahasiswa : 315200289  
Semester : VIII (Delapan)

Besar harapan bila mahasiswa kami mendapatkan izin untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat menyusun Laporan Penelitian yang berjudul :  
**"HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA KARYAWAN HOUSEKEEPING DI HOTEL NOVOTEL YOGYAKARTA".** Proposal Penelitian akan diikutsertakan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas bantuannya kami ucapan terimakasih.

Hormat kami  
Ketua



*Jms*  
Drs. Santosa, M.M.

Tembusan:  
-File

ksda Adisucipto Km. 6  
Caturtunggal; Depok  
(an) Yogyakarta 55281  
(274) 485115 - 489514

Website: [www.ampta.ac.id](http://www.ampta.ac.id)  
Email: [ampta@yahoo.co.id](mailto:ampta@yahoo.co.id)



**TO WHOM IT MAY CONCERN**

*This Is to Certify That*

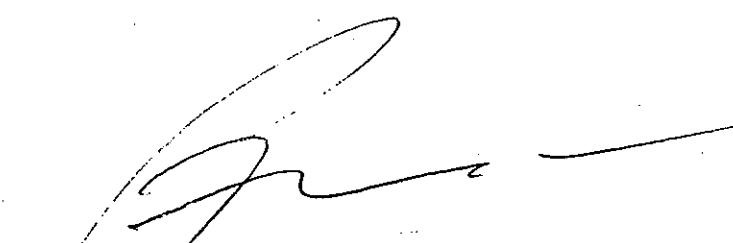
**Albi Rivan Gamali**

*Has Undergone On the Job Training  
in Novotel Yogyakarta at :*

**HOUSEKEEPING DEPARTMENT**

*Period :* September 8<sup>th</sup> 2014 – March 8<sup>th</sup> 2015

*With the Grade :* Very Good



E.M RIMAWATI

Human Resources Manager



Name : Albi Rivan Gamali  
Department : Housekeeping  
Position : Trainee  
Periode : September 8<sup>th</sup> 2014 – March 8<sup>th</sup> 2015

TRANSCRIPT			
No	SUBJECT	GRADE	SCORE
1	Well organized and Implementation of Work	B	85
2	Communication and Cooperation	B	85
3	Implementation of learning technique and Working Method	B	85
4	Independent and responsibility	B	85
5	Attitude	B	85
6	Grooming	B	80
7	Time Disciplinary	B	80
	<b>Average:</b>	B	84,2

**SCORE :**

- 90 – 100 = A (Excellent)
- 80 – 89 = B (Very Good)
- 70 – 79 = C (Good)
- 60 – 69 = D (Average)
- 50 – 59 = E (Poor)
- < 50 = F (Failed)

Approved by,

( Ivan Dwi Prasetyo )