

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan

Lasri Bakara¹, Sukiswo²

²Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma
serakilowisky@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. Penelitian ini dilakukan terhadap 69 orang karyawan Hotel Travellers Suites Medan yang menjadi responden, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini mengamati 2 variabel, yaitu (1) gaya kepemimpinan yang terdiri dari 6 indikator yaitu: Otokratis/demokratis, Tegas dalam mengambil keputusan, Direktif, Partisipatif seperti Mediator yang handal dalam mengatasi konflik, Sifat Gaya Kepemimpinan yakni Ketegasan dalam mengambil keputusan, Bersifat melindungi bawahannya dalam teori Tipe Paternalistik dan (2) kinerja karyawan yang terdiri dari 6 indikator, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin, inisiatif, tanggung jawab dan kerja sama. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis data menggunakan regresi linear sederhana, pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial, data diolah dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, hotel

Pendahuluan

Perubahan lingkungan organisasi semakin signifikan dan kompetitif, menuntut organisasi lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang, maka perlu adanya perubahan individu, pemimpin merupakan panutan dalam organisasi sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi topik menarik untuk diteliti, fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam dunia politik, begitu juga dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan juga sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidupnya organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2013), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. Hasil penelitian Gunawan (2012) juga menunjukkan bahwa

kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Metro Medan sebesar 54.5%, sedangkan 45.5% lagi karyawannya dipengaruhi faktor lain seperti promosi jabatan, mutasi, kenaikan gaji terbukti pada uji determinasi yang penulis buat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah gaya kepemimpinan dapat memberikan prinsip pelayanan bagi karyawan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien dan keadilan yang merata. Pengaruh gaya kepemimpinan juga mampu menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau berkerja giat, bertanggung jawab dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut maka dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memandang karyawan tidak lebih dari sekedar asset perusahaan, tetapi juga memandangnya sebagai suatu mitra usaha. Disinilah letak pentingnya peran sebuah gaya kepemimpinan dalam mengelola kinerja karyawannya dengan bijaksana. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut peneliti mengambil suatu penelitian, penelitian ini dilakukan pada Hotel Travellers Suites Medan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Dimana terdapat pentingnya peran sebuah gaya kepemimpinan dalam mengarahkan karyawannya agar dapat bekerjasama, berpartisipasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan instansi yang diharapkan.

Tinjauan

Hasibuan (2011:197), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kartono (2010:18) juga mengemukakan, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan perusahaan bisnis baik itu dalam pelayanan jasa dan akomodasi hotel, perlu memiliki kemampuan dan keterampilan manajemen. Nwankwere, dkk (2011:101) menyatakan bahwa *leadership has been identified as an important subject in the field of organizational behaviour. Leadership is one with the most dynamic effects during individual and organizational interaction. In other words, ability of management to execute "collaborated effort" depends on leadership capability*". Kepemimpinan telah diidentifikasi sebagai subjek penting dalam bidang perilaku organisasi. Kepemimpinan adalah salah satu efek paling dinamis selama individu dan organisasi berinteraksi. Dengan kata lain, kemampuan manajemen untuk menjalankan "usaha berkolaborasi" tergantung pada kemampuan kepemimpinan (Nwankwere, dkk 2011:101).

Terdapat gambaran adanya dua bentuk kepemimpinan yang ditemui pemimpin dalam organisasi (Aprilita, 2012) yaitu (1) kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi oleh faktor-faktor attributed charisma, intellectual stimulation, individualized consideration, inspirational motivation, idealized influence dan (2) kepemimpinan transaksional yang terdiri 4 macam

transaksi yaitu: contingent reward, management by exception-active, management by exception-passive dan laissez-faire.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Menurut Hasibuan (2011:157), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sosial di mana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Swamy 2014:57).

Terdapat 6 tipe gaya kepemimpinan menurut Arifin (2012:89-94), yaitu (1) Tipe Otokratis, (2) Tipe Militeristis, (3) Tipe Paternalistis, (4) Tipe Kharismatis, (5) Tipe Demokratis, dan (6) Tipe Laissez Faire. Selain itu Putra (2013:3) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menurut teori *path-goal* terdiri dari (1) kepemimpinan direktif, (2) kepemimpinan suportif, (3) kepemimpinan partisipatif, sifat-sifat pemimpin.

Kinerja atau prestasi dapat didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Rivai (2011:554) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Rivai (2011:549) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan.

Jadi kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi organisasi khusus tujuan sasaran yang dapat diukur. Untuk memperoleh sasaran yang baik maka pemimpin harus selalu melakukan penilaian kinerja agar diketahui sejauh mana keberhasilan seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, maka penilaian harus dihindarkan dari "*like dan dislike*" agar penilaian dapat terjaga.

Suyadi (2010:54) mengemukakan seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variable yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: Variabel individu, variable organisasi, dan variable psikologis. Kelompok variable individu terdiri dari variable kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demokratis. Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Tanggung Jawab, (4) Kerjasama, dan (5) Inisiatif.

Kinerja karyawan perusahaan diharapkan selalu meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil secara kuantitas, kualitas, efisien dan kriteria efektivitas kerja seseorang karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi meliputi kerjasama, kreatif, dan inisiatif. Kepemimpinan yang menghormati ide dan pendapat para karyawan akan memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreatifitas, dan inisiatif dalam usaha penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Untuk menciptakan kepemimpinan yang kondusif seorang pimpinan harus bisa memahami bawahannya dengan pandangan-pandangan yang disampaikan oleh bawahan, pimpinan selalu memandang bahwa bawahan selalu memiliki kekurangan dalam melakukan pekerjaannya, Pimpinan kurang mampu tentang penyelesaian masalah, dimana dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah dengan tidak melibatkan bawahan dalam mencari solusi yang terbaik dengan cara-cara baru. Kondisi demikian dapat menimbulkan rasa kurang percaya bawahan terhadap kemampuan pimpinan. Dengan ukuran-ukuran tersebut diharapkan akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan oleh Hasyim, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini dilakukan terhadap 69 orang karyawan Hotel Travellers Suites Medan yang yang menjadi responden, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini mengamati 2 variabel, yaitu (1) gaya kepemimpinan yang terdiri dari 6 indikator yaitu: Otokratis/demokratis, Tegas dalam mengambil keputusan, Direktif, Partisipatif seperti Mediator yang handal dalam mengatasi konflik, Sifat Gaya Kepemimpinan yakni Ketegasan dalam mengambil keputusan, Bersifat melindungi bawahannya dalam teori Tipe Paternalistik dan (2) kinerja karyawan yang terdiri dari 6 indikator, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin, inisiatif, tanggung jawab dan kerja sama. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis data menggunakan regresi linear sederhana, pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial, data diolah dengan SPSS versi 20.

Hasil Penelitian

Setelah dilakukan tabulasi pada jawaban variabel gaya kepemimpinan dengan 10 pertanyaan diperoleh bahwa total jawaban yang sangat setuju sebesar 66.5%, sebesar 571.2% menyatakan setuju, dan yang menyatakan kurang setuju sebesar 315.3% , serta yang menyatakan tidak setuju sebesar 46.1% dan sebesar 7.0% menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan tabulasi pada jawaban variabel kinerja karyawan dengan 10 pertanyaan diperoleh bahwa sebesar 78.0% menyatakan sangat setuju, sebesar 607.3% menyatakan setuju, serta 292.7% menyatakan kurang setuju dan sebesar 20.3% menyatakan tidak setuju serta sebesar 1.4% menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 1: Hasil uji validitas

Item	Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan	r tabel (0,05)	Ket
1	.463	.555	.244	valid
2	.316	.386	.244	valid
3	.297	.404	.244	valid
4	.309	.287	.244	valid
5	.275	.316	.244	valid
6	.559	.342	.244	valid
7	.479	.357	.244	valid
8	.486	.481	.244	valid
9	.578	.360	.244	valid
10	.555	.306	.244	valid

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari 0.244, maka seluruh instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid.

Tabel 2: Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1.	Gaya kepemimpinan	0.767	reliabel
2.	Kinerja karyawan	0.721	reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa nilai cronbach alpha variable gaya kepemimpinan = 0.767 dan variabel kinerja karyawan = 0.721, dengan demikian seluruh variabel dikatakan reliabel karean nilai Cronbach Alpha \geq 0.7.

Hasil uji Regresi linier

Tabel 3: Hasil uji Regresi linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.273	2.570		5.943	.000
	Gaya kepemimpinan (x)	.608	.070	.727	8.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Dari tabel 3 di atas hasil uji regresi, maka dapat dituliskan persamaan regresinya yaitu: $Y = 15,273 + 0.608x$. Jika tidak ada kenaikan nilai variabel gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 15.273. Sedangkan jika ada kenaikan satu nilai pada variabel gaya

kepemimpinan maka akan memberikan kenaikan sebesar 0.608 pada variabel kinerja karyawan dan apabila terjadi kenaikan lebih dari 1 maka nilainya 0.

Pengujian hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4: Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.521	2.234

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (x)

Dari tabel 4 di atas dapat terlihat bahwa nilai R square sebesar 0.528 atau 52.8%, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan adalah sebesar 52.8% dan sisanya sebesar 47.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Uji parsial (uji t)

Tabel 5: Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.273	2.570		5.943	.000
	Gaya kepemimpinan (x)	.608	.070	.727	8.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 8.660 bernilai positif lebih besar dibanding t_{tabel} (1.996) dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha (0,05), dengan demikian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan.

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.528 atau 52.8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 52.8%, sedangkan sisanya 47.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti faktor kompensasi, faktor motivasi dan sebagainya.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. Hal ini dibuktikan

dengan nilai t_{hitung} (8.660) > t_{tabel} (1.996), dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah hasil penelitian Dewi (2012) menunjukkan bahwa pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Aprilita, B. (2012). Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio menurut Persepsi Karyawan dalam Membangun Gaya Kepemimpinan Yang Efektif. Semarang. *Universitas Diponegoro*.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nomial*, 1(1).
- Gunawan, B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Metro Medan. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, R. H. Y. & Musadad, H. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 1106–1116.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin Dan kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nwankwere, I. A. Obiwuru, T. Okwu, A. T. & Akpa, V. O. (2011). Effects of Leadership Style on Organizational Performance. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7), 100–111.
- Putra, C. B, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Brawijaya*. Malang
- Suyadi, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif era Perdagangan Bebas Dunia*. Jogyakarta: BPFE
- Rivai, V. (2011). *Managemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan*. edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Swamy, D. R. Nanjundeswaras, T. (2014). Leadership styles, *Jurnal Advances In Management*, 7(2), 57–63.