

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CIPTA HOTEL PANCORAN
JAKARTA SELATAN**

Aris Kurniawan
ASM BSI Jakarta
e-mail: aris.aku@bsi.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan sangat penting bagi suatu organisasi. Salah satu tujuan dari gaya kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan organisasi pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yakni seluruh karyawan hotel bagian Accounting&Finance, Marketing, Front Office dan Food&Beverage yang berjumlah 40 orang dan menggunakan skala likert. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode perhitungan yang digunakan adalah uji koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi. Berdasarkan olah data yang diperoleh penulis berikut ringkasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan, bahwa nilai Koefisien Kolerasi sebesar 0,732 artinya kuat dan mempunyai hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil Koefisien Determinasi sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Persamaan Regresi sebesar $Y=14,459+0,681X$ artinya setiap kenaikan satuan X maka kenaikan sebesar 0,681%.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha, maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi, maka perusahaan juga harus memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

Kepemimpinan biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu

saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu akan mengalami rintangan maupun adanya hambatan. Salah satu rintangan maupun adanya hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan atau organisasi. Pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan, seseorang yang telah ditunjuk sebagai pimpinan untuk memimpin bawahannya dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya mengelola suatu perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi/perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan di dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan dan mempengaruhi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Dari uraian diatas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan”**.

II. LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut Handoko (2013:292) mengatakan bahwa, "Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran".

Sedangkan menurut DuBrin dalam Nawawi (2014:154) bahwa, "Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi dan mengubah orang antarperseorangan (*inter personal*), lewat proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan."

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas tentang kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan yaitu "Kepemimpinan merupakan seseorang yang aktif yang dapat memberi contoh yang baik dalam bekerja kepada pengikutnya untuk mengarahkan orang lain agar bekerja mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan."

2.1.2. Indikator-indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2013:194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata denga perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat

manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Soekarso (2010:10) mengatakan bahwa, "Kepemimpinan adalah salah satu faktor organisasi, atau sebagai salah satu fungsi manajemen, oleh karena itu merupakan masalah yang sentral dan strategis".

Menurut Handoko (2013:292) mengatakan bahwa, "Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran".

2.2.2. Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut Ghiselli Edwin dalam Handoko (2013:295) penelitian ilmiahnya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

4. Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakup dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

III. PEMBAHASAN

Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi menurut Sugiyono (2015:228) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari variabel atau lebih tersebut adalah sama.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$= \frac{40 \cdot 77832 - (1749)(1770)}{\sqrt{(40 \cdot 77119 - (1749)^2)(40 \cdot 78880 - (1770)^2)}}$$

$$= \frac{3113280 - 3095730}{\sqrt{(3084760 - 3059001)(3155200 - 3132900)}}$$

$$= \frac{17550}{\sqrt{25759 \cdot 22300}}$$

$$= \frac{17550}{\sqrt{574425700}}$$

$$= \frac{17550}{23967,17}$$

$$= 0,732$$

2. Koefisien Determinasi

Menurut Riduwan (2010:228) “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).”

Menurut Sugiyono (2015:261) mengemukakan:

“Uji koefisien regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi

adalah untuk membentuk keputusan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.”

Rumus:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.459	4.514		3.204	.00
KEPEMIMPINAN	.681	.103	.732	6.628	.00

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Cipta Hotel Pancoran, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebesar 0,732 dan nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan nilai sebesar 54%. Jadi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 54%, sedangkan sisanya 46% responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Dari hasil perhitungan Analisa Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan $Y = 14,459 + 0,681X$ yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan sebesar 14,459 dan jika naik X naik 1 angka maka kenaikan gaya kepemimpinan adalah sebesar 1% maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 15,14.

REFERENSI

- Handoko, Hani. 2013. Manajemen Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi Ismail. 2014. Manajemen Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE

- Priyatno, Duwi. 2009. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariante: Yogyakarta : Gava Media.
- Riduwan. 2010. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Soekarso, dkk. 2010. Teori Kepemimpinan Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta. Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, edi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Jakarta : Raja Grafindo Persada.