

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI GRAND SAKURA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI



OLEH :

**DIMAS ARIO BIMO
13.852.0029**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI GRAND SAKURA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI




Skripsi Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area


**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

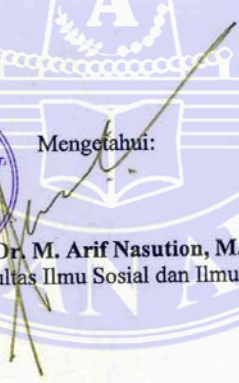
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di
Grand Sakura Hotel Medan
Nama : Dimas Ario Bimo
NPM : 13.852.0029
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Abdui Kadir, S.H, M.Si
Pembimbing I


Drs. Indra Muda, MAP
Pembimbing II

Mengetahui:


Prof. Dr. M. Arif Nasution, M.A
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tanggal Lulus:

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi yang lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Grand Sakura Hotel Medan. Dalam melakukan penelitian ini dipakai metode kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan analisis data dan mengajukan angket kepada karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan dan sampel ditentukan dengan seluruh elemen/anggota populasi yang diselidiki. Dari hasil analisis regresi sederhana diketahui koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 17,9% pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki thitung sebesar 4,561 dan nilai ttabel 1,665, dimana signifikan ($0,000 < 0,05$). Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan.

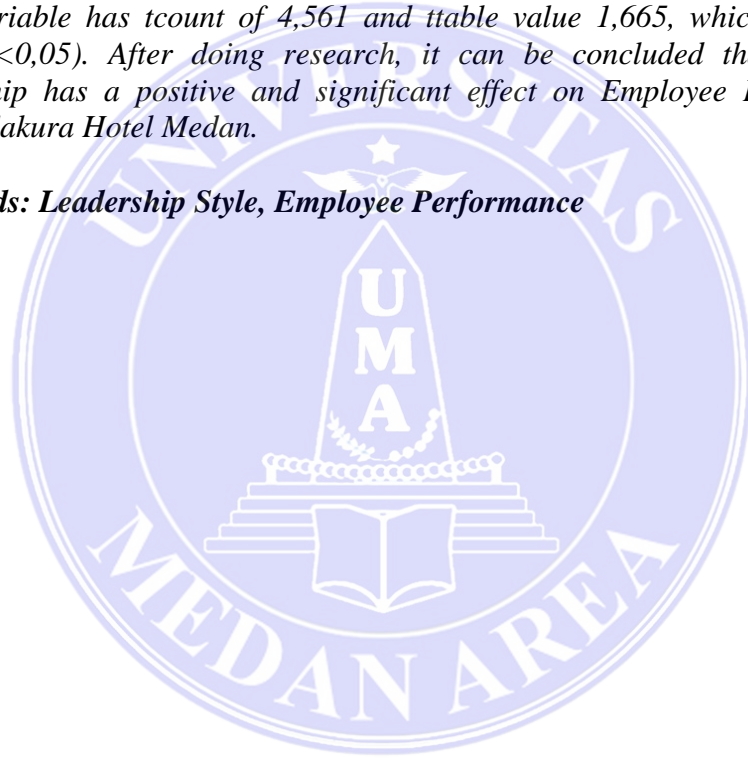
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan



ABSTRACT

This research was conducted at Grand Sakura Hotel Medan. In doing this research used quantitative method, while data collection was done by data analysis and asked questionnaire to employees at Grand Sakura Hotel Medan. The population in this study were all employees at Grand Sakura Hotel Medan and samples were determined with all elements / members of the population investigated. From the results of simple regression analysis known coefficient of determination Adjusted R Square of 17.9% influence of Leadership Style on Employee Performance at Grand Sakura Hotel Medan, while the rest influenced by other factors outside the free factor studied. From the result of partial test, it can be concluded that the factor of Leadership Style has influence on Employee Performance at Grand Sakura Hotel Medan is proved correct because Leadership style variable has tcount of 4,561 and ttable value 1,665, which is significant ($0,000 < 0,05$). After doing research, it can be concluded that the style of leadership has a positive and significant effect on Employee Performance at Grand Sakura Hotel Medan.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel Medan”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Arif Nasution, M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik.
3. Bapak Dr. Abdul Kadir, SH, M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
4. Bapak Drs. Indra Muda, MAP selaku Pembimbing II yang telah memberi arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Terkhusus dan teristimewa, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya untuk kedua orang tua penulis yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang yang luar biasa, mendidik, memotivasi dan memberikan banyak nasehat sampai detik ini. Tak lupa juga kepada keluarga yang selalu mendukung penulis dengan caranya sendiri selama ini, dan dukungan moril dan moral serta doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Buat teman-teman seperjuangan di fakultas ISIPOL, terima kasih atas semua dukungan dan doa yang telah kalian berikan.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan baik segi isi maupun bahasanya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi menyempurnakan Penelitian Skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.



Medan, Juni 2017
Penulis

Dimas Ario Bimo
13.852.0029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR BAGAN	xi
BAB I	PENDAHULUAN
1.1	Latar Belakang Masalah..... 1
1.2	Identifikasi Masalah..... 3
1.3	Pembatasan Masalah Error! Bookmark not defined.
1.4	Perumusan Masalah..... Error! Bookmark not defined.
1.5	Tujuan Penelitian..... 4
1.6	Manfaat Penelitian..... Error! Bookmark not defined.
BAB II	LANDASAN TEORI
2.1	Uraian teori..... Error! Bookmark not defined.
2.1.1	Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan..... Error! Bookmark not defined.
2.1.2	Metode Kepemimpinan Error! Bookmark not defined.
2.1.3.	Gaya Kepemimpinan..... Error! Bookmark not defined.
2.1.4	Teori Tentang Kepemimpinan Error! Bookmark not defined.
2.2	Pengertian Kinerja..... Error! Bookmark not defined.
2.2.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Error! Bookmark not defined.
2.2.2	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Error! Bookmark not defined.
2.3	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan..... Error! Bookmark not defined.
2.4	Penelitian Terdahulu..... Error! Bookmark not defined.
2.5	Kerangka Pemikiran Error! Bookmark not defined.
2.6	Hipotesis Pengarah 23
BAB III	METODE PENELITIAN
3.1	Pendekatan Penelitian..... Error! Bookmark not defined.

- 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- 3.3 Populasi dan Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 3.3.1 Populasi**Error! Bookmark not defined.**
 - 3.3.2 Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**
- 3.4 Teknik pengumpulan data**Error! Bookmark not defined.**
- 3.5 Variabel dan Definisi Operasional .**Error! Bookmark not defined.**
- 3.6 Teknik Analisis Data**Error! Bookmark not defined.**

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- 4.1 Hasil Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.2 Karakteristik Responden ..**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.1.4 Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)..... 45
- 4.2 Pembahasan (Pengujian Hipotesis) **Error! Bookmark not defined.**
 - 4.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.2.2 Uji Determinasi**Error! Bookmark not defined.**
 - 4.2.3 Uji Statistik T**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3 Pembahasan**Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1 Kesimpulan.....**Error! Bookmark not defined.**
- 5.2 Saran**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2.	Jumlah Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 6.	Pimpinan Sudah Memimpin Dengan Baik	Error! Bookmark not defined.
Tabel 7.	Pimpinan Sudah Disiplin Dalam Menjalankan Tugas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 8.	Pimpinan Sudah Bertanggung Jawab Dalam Keputusannya	Error! Bookmark not defined.
Tabel 9.	Pimpinan Menjalankan Tugasnya sesuai SOP	Error! Bookmark not defined.
Tabel 10.	Keputusan Tetap Dilakukan Dengan Mempertimbangkan Saran Atau Tidak Diberikan	39
Tabel 11.	Pimpinan Bertugas Sebagai Pelaksana Yang Keputusannya Telah Ditetapkan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 12.	Pimpinan Menganggap Dirinya Orang Yang Paling Berkuasa Pintar Dan Paling Cakap	Error! Bookmark not defined.
Tabel 13.	Pengarahan yang Diberikan Pimpinan Dengan Memberikan Instruksi, Perintah, Serta Pengawasan Dilakukan Secara Ketat	41
Tabel 14.	Pimpinan Berpartisipasi Memberikan Saran, Ide dan Pertimbangan-Pertimbangan Dalam Proses Pengambilan Keputusan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 15.	Keputusan Tetap Dilakukan dengan Mempertimbangkan Saran Atau Ide Dari Bawahannya	Error! Bookmark not defined.
Tabel 16.	Pimpinan Menganut Manajemen Terbuka Dan Desentralisasi Wewenang	43
Tabel 17.	Pimpinan Menyarankan Tanggung Jawab Atas Pelaksanaan Pekerjaan Sepenuhnya Kepada Bawahan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 18.	Pimpinan Membuat Peraturan Tentang Pelaksanaan Pekerjaan dan Hanya Sedikit Melakukan Kontak Mata	Error! Bookmark not defined.
Tabel 19.	Mampu Menangani Semua Beban Pekerjaan Sebagaimana yang	

	Ditugaskan	45
Tabel 20.	Bersedia Mengorbankan Waktu Istirahat Untuk Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Belum Selesai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 21.	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Dan Rapi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 22.	Hasil Pekerjaan Tidak Pernah Disalahkan Oleh Atasan.....	47
Tabel 23.	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawab Sesuai Dengan Jadwal yang Ditentukan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 24.	Pekerjaan Tidak Ada Terbengkalai Karena Mampu Membagi Waktu Dari Setiap Pekerjaan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 25.	Sering Melakukan Koordinasi dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Tugas Bersama	49
Tabel 26.	Lebih Banyak Menyelesaikan Pekerjaan Saat Bekerjasama Dengan Rekan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 27.	Beban Kerja Sesuai Dengan Waktu yang Disedikan Perusahaan....	50
Tabel 28.	Mengerjakan Pekerjaan Langung Tidak Menunda-nunda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 29.	Mengetahui Pekerjaan yang Diberikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 30.	Gagasan Muncul Karena Persoalan-Persoalan Yang Ada.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 31.	Kerjasama Menjadi Alternatif Saat Pekerjaan Tidak Dapat Diselesaikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 32.	Variables Entered/Removed ^b	Error! Bookmark not defined.
Tabel 33.	Persamaan Regresi Coefficients ^a	Error! Bookmark not defined.
Tabel 34.	Pengujian Determinasi Model Summary	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR BAGAN

- Bagan 1. Kerangka Berpikir.....**Error! Bookmark not defined.**
- Bagan 2. Struktur Organisasi Grand Sakura Hotel**Error! Bookmark not defined.**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik itu swasta maupun pemerintah sangat tergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerjasama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk

kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Demikian halnya dengan Grand Sakura Hotel yang berada di Medan. Organisasi ini bergerak dibidang jasa pelayanan, yaitu pelayanan jasa penginapan, bentuk bangunan yang menyediakan kamar-kamar untuk menginap para tamu, makanan, dan minuman, serta fasilitas-fasilitas yang lain seperti tempat rapat, seminar, kedai kopi, sehingga menuntut ketersediaan fasilitas dan pelayanan yang baik untuk mampu bersaing. Dengan adanya gaya kepemimpinan ini diharapkan dengan penerapan berupa adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Penerapan ini terlihat dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara karyawan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahan, memastikan bahwa para bawahannya termotivasi dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi.

Dalam hal ini peneliti menemukan kejanggalkan yang terjadi antara komunikasi pemimpin dengan bawahannya. Pemimpin menjadi sangat dominan, dimana keputusan semata-mata berada di tangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tetapi sedikit sekali masukan yang bisa diterima. Masalah juga timbul pada kinerja pegawai yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai, seperti pelayanan yang kurang, hasil kerja yang tidak maksimal, kurang disiplin dan minimnya pengetahuan pegawai terhadap ilmu perhotelan.

Faktor-faktor seperti pelayanan yang buruk, kebersihan dan kerapian kamar, rasa makanannya dan pelanggan yang kurang nyaman, akan berpengaruh terhadap kemajuan hotel tersebut. Karena apabila pelanggan merasa tidak nyaman yang dikarenakan oleh faktor-faktor tersebut, maka pelanggan tidak akan kembali lagi untuk menginap di hotel itu. Hal ini akan berdampak pada turunnya angka occupancy yang akan menyebabkan dan berdampak buruk pada kemajuan hotel tersebut. Penelitian ini mencoba memperluas pemahaman mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sebagian pegawai menggunakan waktu kerja dan fasilitas kantor untuk mengerjakan sesuatu yang tidak berhubungan dengan kegiatan kantor.
2. Pergi keluar kantor yang bukan urusan kantor.

3. *Job deskripsi* tidak jelas dimana karyawan tidak sesuai apa yang dikerjakan dengan penempatan posisinya.
4. Keputusan yang dianggap memberatkan karyawan.
5. Tidak setimpalnya apa yang dikerjakan dengan apa yang di dapatkan oleh karyawan.
6. Tidak adanya *reward* yang diberikan dalam prestasi kerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis hanya membatasi pembahasan penelitian ini hanya terkait pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada seluruh pegawai yang ada di Grand Sakura Hotel Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Sakura Hotel Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

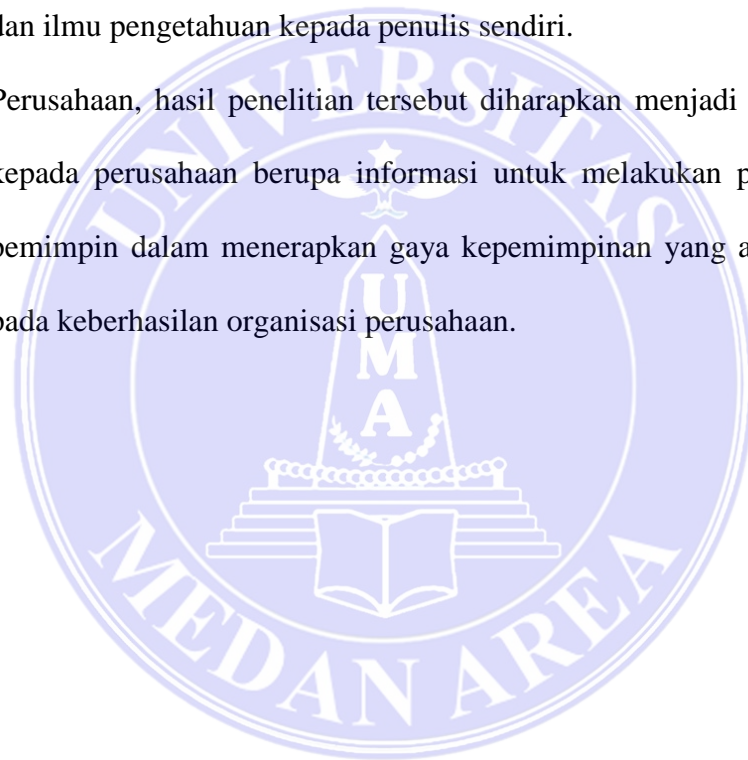
Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana administrasi publik di Universitas Medan Area Medan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Sakura Hotel Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, maka penulis berharap akan mendapatkan manfaat bagi:

1. Penulis sendiri, akan dapat lebih memahami masalah kepemimpinan sebagai salah satu sumber utama yang menentukan sukses nya manajemen suatu perusahaan serta mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kepada penulis sendiri.
2. Perusahaan, hasil penelitian tersebut diharapkan menjadi bahan masukan kepada perusahaan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi perusahaan.





BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian teori

2.1.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Perkataan pemimpin/leader mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu/pribadi dengan faktor situasi. Beberapa definisi dapat disebutkan di bawah ini (Kartini Kartono, 2010:33) :

1. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
2. Henry Pratt Fairchild menyatakan : pemimpin dalam pengertian luas ialah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.
3. John Gage Allee menyatakan : pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun atau komandan.
4. Pemimpin ialah kepala aktual dari organisasi partai di kota, dusun atau bagian-bagian lainnya. Sekalipun dia itu secara nominal saja dipilih secara langsung atau tidak langsung oleh pemilih-pemilih pemberi suara partai, secara aktual dia itu sering dipilih oleh satu klik kecil atau oleh supervisor langsung dari partai. Perbedaan antara boss dan pemimpin, sebagian besar tergantung pada metode pemilihan, dan tokoh pimpinannya yang melaksanakan kekuasaan.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, hingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi. Kepemimpinannya pada umumnya distimulir oleh dorongan-dorongan kuat dari dalam diri sendiri untuk memimpin. Diharapkan agar pemimpin itu mampu

membina bawahannya menjadi mahir secara teknis, bersemangat/bergairah bekerja, loyal dan bermoral tinggi. Juga bisa membangkitkan kekuatan rasional dan kekuatan emosional yang positif.

Organisasi pada dasarnya dipastikan akan memerlukan seorang pemimpin. Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi terletak pada kepemimpinan. Kepemimpinan terdapat di segenap organisasi dan tingkat paling kecil sampai dengan tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin sangat menentukan keberhasilan pekerjaan bawahannya dengan kepemimpinan dan partisipasinya. Menurut Sutrisno (2010:213), “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Kepemimpinan atau Leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu“. Sedangkan Robbins (2006:432) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kartono (2010:153) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh

yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan”.

George R. Terry dalam (Miftah Thoha, 2010:5) mengartikan bahwa:

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) “kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Kartini Kartono (2010: 47) dalam bukunya menerangkan bahwa “suksesnya kepemimpinan itu disebabkan oleh keberuntungan seorang pemimpin yang memiliki bakat alam yang luar biasa, sehingga dia memiliki kharisma dan kewibawaan untuk memimpin massa yang ada di sekitarnya”. Dalam perkembangan zaman, kepemimpinan itu secara ilmiah kemudian berkembang, bersamaan dengan pertumbuhan *scientific management* (manajemen ilmiah), yang

dipelopori oleh ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke-20 dan dikemudian hari berkembang menjadi satu ilmu kepemimpinan.

Beberapa definisi mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Benis mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu.
2. Ordway Tead dalam bukunya *“The Art of Leadership”* menyatakan: kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. George R. Terry dalam bukunya *“Principle of Management”* berkata: Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
4. Howard H. Hoyt dalam bukunya *“Aspect of Modern Public Administration”* menyatakan: kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.
5. Menurut Prof. Kimball Young, kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

2.1.2 Metode Kepemimpinan

Metode kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam

melakukan tugas-tugasnya, sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya.

Ordway Tead dalam bukunya "*The Art of Administration*, 1951" mengemukakan metode kepemimpinan di bawah ini (Kartini Kartono; 2010: 72) :

1. Memberi perintah. Perintah timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta.
2. Memberikan celaan dan pujian. Celaan harus diberikan secara obyektif dan tidak bersifat subyektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif (benci, dendam, curiga dan lain-lain).
3. Memupuk tingkah laku pemimpin yang benar. Pemimpin harus bersifat obyektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau favoritisme, karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lain, menumbuhkan keraguan, serta kecemburuan sosial.
4. Peka terhadap saran-saran. Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka terhadap saran-saran eksternal yang sifatnya positif.
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok. Pemimpin perlu untuk menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh.
6. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok. Setiap kelompok akan mengembangkan tatacara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri, yang harus ditaati oleh seluruh anggota.
7. Meredam kabar angin dan issue-issue yang tidak benar. Dalam hal ini, pemimpin harus segera menetralkan situasi, dengan jalan memberikan penerangan dan kebijaksanaan baru yang akan diterapkan.

1.1.3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161), "gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya". Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa "gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain" (Hersey, 2004:29). "Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya" (Nawawi, 2006:115).

Menurut Mifta Thoha (2010: 49), “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang harus diterima oleh khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010: 49) mengartikan “kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas”. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- 2) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenallelah.
- 4) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- 5) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- 7) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75), “kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan

yang bermutu tercapai”. Mifta Thoha (2010: 50) mengatakan “gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan”. Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- 2) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) “pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh”. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- 2) Mengiyakan semua saran.
- 3) Lambat dalam membuat keputusan.
- 4) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- 5) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif.

2.1.4 Teori Tentang Kepemimpinan

Banyak studi ilmiah dilakukan orang mengenai kepemimpinan dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan (Kartini Kartono, 2010: 61). Teori-teori yang muncul menunjukkan perbedaan dalam:

1. Pendapat dan uraiannya,
2. Metodologinya,
3. Interpretasi yang diberikan,
4. Kesimpulan yang ditarik.

G.R Terry mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu teori-teori sendiri ditambah dengan teori-teori penulis lain, sebagai berikut:

1. **Teori otokratis**, menurut teori ini kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang sewenang-wenang (sebagai wasit). Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.
2. **Teori psikologis**, menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah.
3. **Teori sosiologis**, kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk

menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik.

4. **Teori suportif**, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu.
5. **Teori laissez faire**, pada teori ini pemimpin bukanlah seorang pemimpin yang sebenarnya. Semua anggota yang dipimpinnya bersikap santai dan bermotto “lebih baik tidak usah berkerja”. Mereka menunjukkan sikap acuh tak acuh. Sehingga kelompok tersebut menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.
6. **Teori kelakuan pribadi**, kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan seorang pemimpin harus mampu bersikap fleksibel, luwes, bijaksana dan mempunyai daya lenting yang tinggi. Karena dia harus mengambil langkah yang tepat dalam setiap untuk sesuatu masalah.
7. **Teori sifat orang-orang besar**, seorang pemimpin diharapkan mempunyai sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik.
8. **Teori situasi**, bahwa harus terdapat lenting yang tinggi/fleksibilitas pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zaman. Interaksi antara pemimpin dan situasinya akan membentuk tipe kepemimpinan tertentu.

9. **Teori humanistik/populistik**, fungsi kepemimpinan dalam teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat.

2.2 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (Kartini Kartono, 2010: 128).

M. S. P. Hasibuan (2007:195) menyatakan “Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rivai (2004: 309) mengatakan bahwa “kinerja adalah merupakan

perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Prawirosentono (2000:66) menyatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006:26).

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang

karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman S Simanjuntak dalam Gussneti (2014), “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

2) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai –nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. **Faktor Dukungan Organisasi**

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. **Faktor Dukungan Manajemen**

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan

membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.2 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2005:214) aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

1. **Kemampuan teknis**, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
2. **Kemampuan konseptual**, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

2.3 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan, hal ini sejalan dengan pendapat BA.

Soetisno (2002), dimana :

Setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai

yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan.

Menurut Ari Retno Habsari (2008: 12), dalam bukunya Terobosan

Kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir
2. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir
3. Memiliki semangat menyelesaikan masalah
4. Lebih demokratis dari pada autotity
5. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang
6. Memiliki Etika dan moral yang tinggi
7. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Hal tersebut diperkuat oleh AM. Kadarman, Jusuf Udaya, dkk (2001), yang berpendapat bahwa “tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan”. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Sampel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Penerbit
1.	Emilia Ika Andriyani	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Jumlah sampel yang digunakan 60 responden	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan yang digunakan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis 2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.	Universitas Sanata Dharma
2.	NONI ELRIA WARTA PUTRI GULO	2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Gunungsitoli	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 28 orang.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian analisis eksplanasi dengan studi regresi linear sederhana.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Gunungsitoli.	Universitas Sumatera Utara

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Bagan 1. Kerangka Berpikir



→ : Dari gambar diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Variabel Independen (X) : Gaya Kepemimpinan

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel penyebab atau penentu.

2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel akibat atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya.

2.6 Hipotesis Pengarah

Suryani dan Hendryadi (2015:98) menjelaskan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan”. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan yang mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis merupakan

kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran.

Untuk kepentingan penelitian ini, sesuai dengan tujuannya diajukan hipotesis pengarah berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dengan kinerja karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan”.
2. Diduga bahwa pimpinan lebih dominan dan lebih otoriter terhadap bawahan.





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (metode survei). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka, seperti persentasi. Suryani dan Hendryadi (2015 : 10) mengatakan bahwa “tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan metode matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti”.

Dengan menggunakan metode penelitian tersebut, maka peneliti berharap akan dapat dengan jelas memaparkan hasil penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Grand Sakura Hotel Medan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*). Waktu pengumpulan data dilakukan dari desember 2016 sampai januari 2017.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 389), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Grand Sakura Medan dengan jumlah karyawan 80 orang, yang terdiri dari empat divisi. Dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Grand Sakura Hotel Tahun 2017

Divisi	Jumlah Karyawan
Front Office	13
Security	8
Restaurant	34
Housekeeping	25
Jumlah	80

3.3.2 Sampel

Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua anggota jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dipertegas dengan pendapat Arikunto, (2002;120) yang menyatakan bahwa “untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi”. Dalam penelitian ini proses pengambilan data menggunakan instrumen yang di susun dari teorinya, dan metode yang digunakan adalah metode sensus, karena dalam penelitian ini jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 80 orang.

3.4 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder). “Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya” (Suryani dan Hendryadi : 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti memakai teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket sebagai alat/instrumen yang digunakan untuk mempermudah dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian.

Angket

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Meskipun terlihat mudah, teknik pengumpulan data melalui angket cukup sulit dilakukan jika respondennya cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah (Sugiyono:2012: 143). Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan angket menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2012:163) terkait dengan prinsip penulisan angket, prinsip pengukuran dan penampilan fisik.

Prinsip Penulisan angket menyangkut beberapa faktor antara lain :

1. Isi dan tujuan pertanyaan artinya jika isi pertanyaan ditujukan untuk mengukur maka harus ada skala yang jelas dalam pilihan jawaban.
2. Bahasa yang digunakan harus disesuaikan dengan kemampuan responden. Tidak mungkin menggunakan bahasa yang penuh istilah-istilah bahasa Inggris pada responden yang tidak mengerti bahasa Inggris, dsb.
3. Tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono: 2012).

Batasan operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat terpengaruh dengan gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut. Terdapat beberapa aspek dalam mengukur kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

2. Variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti

pendapat Mifta Thoha (2010: 49), “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

“Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan, termasuk dalam hal kinerja”.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Grand Sakura Hotel Medan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket kuesioner dimana yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang gaya kepemimpinan terhadap pimpinan di tempat tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap disiplin kerja. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan.

Suryani dan Hendryadi (2015:210) menjelaskan, dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis dibagi menjadi dua, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan fenomena atau data sebagaimana dalam bentuk tabel, grafik, frekuensi, rata-rata ataupun bentuk lainnya. Statistik deskriptif umumnya hanya memberikan gambaran (deskripsi) mengenai keadaan data sebenarnya tanpa bermaksud membuat generalisasi dari data tersebut.

2. Statistik inferensial

Statistik inferensial merupakan penelitian sampel dimana peneliti ingin menaksir parameter populasi melalui data sampel, dimana peneliti bermaksud melakukan generalisasi atau menaksir populasi berdasarkan data sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistika inferensial dengan metode regresi sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Analisis statistik dilakukan dengan alat bantu SPSS for Windows versi 18.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Grand Sakura Hotel berdiri pada tahun 1994, mulanya Sakura tidak sepenuhnya hotel hanya tempat persinggahan orang untuk mencari kesenangan atau istirahat sementara. Bentuk bangunannya juga hanya bangunan ruko dan hanya memiliki 12 kamar dengan fasilitas hanya untuk pijat refleksi dan karaoke. Hotel ini juga hanya berbintang 1 dengan kelas melati.

Grand Sakura Hotel didirikan oleh keluarga bapak dr.Rudi Arif dengan pemegang saham tidak lain adalah saudara Bapak dr.Rudi Arif. Mereka juga mengelola langsung Grand Sakura Hotel. Bapak dr.Rudi Arif menjabat sebagai direktur Utama. Seiring berkembangnya hotel ini memiliki 2 bangunan,yaitu bangunan utama dan bangunan belakang yang sama – sama memiliki kamar hotel tetapi hanya memiliki satu receptionis. Tempat *check in*. Pelayanan dan fasilitas yang baik Grand Sakura Hotel mampu bersaing dengan hotel-hotel lain di Medan yang lebih dahulu berkembang. Pelayanan dan fasilitas setaraf dengan hotel lainnya.

Desain bangunannya minimalis tetapi terkesan mewah, tidak menonjolkan bangunan awalnya yang hanya bangunan ruko, letak hotel sakura cukup strategis karena dekat dengan pusat perbelanjaan yaitu pajak ikan lama, dekat stasiun kereta api yang memudahkan para tamu yang ingin ke *airport* menggunakan kereta api,dekat dengan *center point mall*.

Semakin berkembangnya Grand Sakura Hotel kini berubah menjadi hotel berbintang 3 dan mulai menghilangkan *image* hotel kelas melati, dengan jumlah 102 kamar. dengan 5 jenis tipe kamar:

Berikut jenis tipe kamarnya;

1. *Junior executive suites*
2. *Executive*
3. *Junior executive*
4. *Deluxe*
5. *Superior*

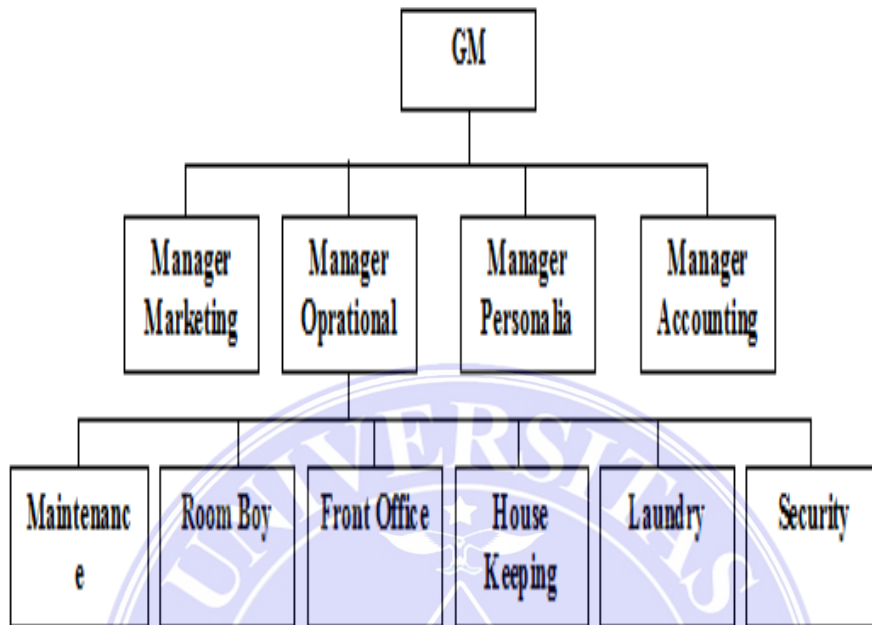
Disetiap kamar memiliki fasilitas:

1. Penyejuk Udara (AC)
2. Kamar Mandi Mewah
3. *IDD* telepon
4. Mini Bar
5. *Safety Box*

Ada beberapa fasilitas yang terdapat di Grand Sakura Hotel Medan, diantaranya :

1. Restoran
2. Ruang *Meeting*
3. *Drug Store*
4. *Bussines Center*

STRUKTUR ORGANISASI GRAND SAKURA HOTEL



Sumber: Grand Sakura Hotel Medan (2016)

Bagan 2. Struktur Organisasi Grand Sakura Hotel

Visi dari Grand Sakura Hotel Medan adalah cara pandang jauh ke depan, bagaimana perkembangan di hotel ini harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi yang ditetapkan merupakan gambaran bersama mengenai masa depan dan menjadi komitmen murni bersama seluruh kenyamanan tamu yang menginap. Tujuan penetapan visi ini adalah untuk mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategis yang jelas, menjadi perekat dan menyatukan gagasan yang strategis, memiliki orientasi terhadap masa depan, mampu menumbuhkan komitmen.

Sementara itu, misi Grand Sakura Hotel Medan merealisasikan visi dan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang harus dilakukan serta apa yang akan dihasilkan, maka misi Grand Sakura Hotel Medan adalah Memberikan pelayanan yang sebaik – baik nya kepada tamu yang menginap di Grand Sakura Hotel dan tidak mengecewakan tamu yang menginap.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diuraikan disini adalah meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk mengenal ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan peneliti untuk mengadakan analisis. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	%
1	17-20Tahun	3	3,8
2	21-25 Tahun	59	73,6
3	26-30 Tahun	18	22,6
Total		80	100

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur responden dimana yang berumur antara 17-20 sebanyak 3 orang (3,8%), dimana yang berumur 21-25 sebanyak (73,6%), dan yang berumur 26-30 sebanyak 18 orang (22,6%) dapat disimpulkann bahwa mayoritas responden berumur antara 21-25 tahun.

Tabel 4. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	32	40,0
2	Perempuan	48	60,0
	Total	80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Hasil penelitian dari tabel diatas menunjukkan dari seluruh responden yang berjumlah 80 orang, dimana responden laki-laki sebanyak 32 orang (40,0%), dan responden perempuan sebanyak 48 orang (60,0 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan Grand Sakura Hotel sesuai hasil angket dalam penelitian ini lebih banyak pegawai berjenis kelamin perempuan dibandingkan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SLTA	16	20,0
2	D-I	8	10,0
3	D-III	22	27,5
4	S-1	31	38,7
5	S2	3	3,8
	Total	80	100

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 80 responden terdapat pendidikan dengan SLTA sebanyak 16 orang (10,0 %), pendidikan D-I sebanyak 8 orang (10,0%),

pendidikan D-III sebanyak 22 orang (27,5 %), pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 31 orang (38,7 %), dan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 3 orang (3,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan Grand Sakura Hotel adalah Strata 1 (S-1).

4.1.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

Adapun uraian tabel dari variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Pimpinan Sudah Memimpin Dengan Baik

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	8	10,0
2	Tidak Setuju	24	30,0
3	Setuju	36	45,0
4	Sangat Setuju	12	15,0
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pimpinan sudah memimpin dengan baik, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 8 orang (10,0%), menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang (30,0%), menjawab setuju sebanyak 36 orang (45%), dan menjawab sangat setuju 12 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah memimpin dengan baik.

Tabel 7. Pimpinan Sudah Disiplin Dalam Menjalankan Tugas

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	3,8
2	Tidak Setuju	9	11,3
3	Setuju	49	61,3
4	Sangat Setuju	19	23,8
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pimpinan sudah disiplin dalam menjalankan tugas, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 3 orang (3,8%), menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (11,3%), menjawab setuju sebanyak 49 orang (61,3%), dan menjawab sangat setuju 19 orang (23,8%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah disiplin dalam menjalankan tugas.

Tabel 8. Pimpinan Sudah Bertanggung Jawab Dalam Keputusannya

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	3,8
2	Tidak Setuju	30	37,5
3	Setuju	38	47,5
4	Sangat Setuju	9	11,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pimpinan sudah bertanggung jawab dalam keputusannya, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak

setuju 3 orang (3,8%), menjawab tidak setuju sebanyak 30 orang (37,5%), menjawab setuju sebanyak 38 orang (47,5%), dan menjawab sangat setuju 9 orang (11,3%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah bertanggung jawab dalam keputusannya.

Tabel 9. Pimpinan Menjalankan Tugasnya sesuai SOP

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	24	30,0
2	Tidak Setuju	16	20,0
3	Setuju	31	38,8
4	Sangat Setuju	9	11,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pimpinan menjalankan tugasnya sesuai degan SOP, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 3 orang (3,8%), menjawab tidak setuju sebanyak 30 orang (37,5%), menjawab setuju sebanyak 38 orang (47,5%), dan menjawab sangat setuju 9 orang (11,3%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan menjalankan tugasnya sesuai degan SOP.

Tabel 10. Keputusan Tetap Dilakukan Dengan Mempertimbangkan Saran Atau Tidak Diberikan

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	22	27,5
2	Tidak Setuju	21	26,3
3	Setuju	31	38,8
4	Sangat Setuju	6	7,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa keputusan tetap dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau tidak diberikan, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 22 orang (27,5%), menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), menjawab setuju sebanyak 31 orang (38,8%), dan menjawab sangat setuju 6 orang (7,5%). Dapat disimpulkan bahwa keputusan tetap dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau tidak diberikan.

Tabel 11. Pimpinan Bertugas Sebagai Pelaksana Yang Keputusannya Telah Ditetapkan

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	3,8
2	Tidak Setuju	22	27,5
3	Setuju	37	46,3
4	Sangat Setuju	18	22,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pimpinan bertugas sebagai pelaksana yang keputusan telah ditetapkan, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 3 orang (3,8%), menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (27,5%), menjawab setuju sebanyak 37 orang (46,3%), dan menjawab sangat setuju 18 orang (22,5%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan bertugas sebagai pelaksana yang keputusan telah ditetapkan.

Tabel 12. Pimpinan Menganggap Dirinya Orang Yang Paling Berkuasa Pintar Dan Paling Cakap

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	5	6,3
2	Tidak Setuju	21	26,3
3	Setuju	37	46,3
4	Sangat Setuju	17	21,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pimpinan menganggap dirinya orang yang berkuasa pintar dan paling cakap, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 5 orang (6,3%), menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), menjawab setuju sebanyak 37 orang (46,3%), dan menjawab sangat setuju 17 orang (21,3%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan menganggap dirinya orang yang berkuasa, pintar dan cakap.

Tabel 13. Pengarahan yang Diberikan Pimpinan Dengan Memberikan Instruksi, Perintah, Serta Pengawasan Dilakukan Secara Ketat

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	9	11,3
2	Tidak Setuju	12	15,0
3	Setuju	47	58,8
4	Sangat Setuju	12	15,0
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, bahwa pengarahan yang diberikan dengan memberikan instruksi perintah serta pengawaasan yang dilakukan secara ketat, dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 9 orang (11,3%), menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (15,0%), menjawab setuju sebanyak 47 orang (58,8%), dan menjawab sangat setuju 12 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa pengarahan yang diberikan dengan memberikan instruksi perintah serta pengawaasan yang dilakukan secara ketat.

Tabel 14. Pimpinan Berpartisipasi Memberikan Saran, Ide dan Pertimbangan-Pertimbangan Dalam Proses Pengambilan Keputusan

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	12	15,0
2	Tidak Setuju	17	21,3
3	Setuju	36	45,0
4	Sangat Setuju	15	18,8
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, pimpinan berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 12 orang (15,0%) menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), menjawab setuju sebanyak 36 orang (45,0%), dan menjawab sangat setuju 15 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 15. Keputusan Tetap Dilakukan dengan Mempertimbangkan Saran Atau Ide Dari Bawahannya

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	23	28,8
2	Tidak Setuju	17	21,3
3	Setuju	25	31,3
4	Sangat Setuju	15	18,8
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, keputusan tetap dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau ide dari bawahannya dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 23 orang (28,0%) menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), menjawab setuju sebanyak 25 orang (31,3%), dan menjawab sangat setuju 15 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa keputusan tetap dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau ide dari bawahannya.

Tabel 16. Pimpinan Menganut Manajemen Terbuka Dan Desentralisasi Wewenang

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	6	7,5
2	Tidak Setuju	30	37,5
3	Setuju	32	40,0
4	Sangat Setuju	12	15,0
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, pimpinan menganut manajemen terbuka dan desentralisasi dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 6 orang (7,5%) menjawab tidak setuju sebanyak 30 orang (21,3%), menjawab setuju sebanyak 32 orang (40,0%), dan menjawab sangat setuju 12 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan menganut manajemen terbuka dan desentralisasi.

Tabel 17. Pimpinan Menyarankan Tanggung Jawab Atas Pelaksanaan Pekerjaan Sepenuhnya Kepada Bawahan

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,5
2	Tidak Setuju	25	31,3
3	Setuju	26	32,5
4	Sangat Setuju	27	33,8
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, pimpinan menyarankan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya kepada bawahanya dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (31,3%), menjawab setuju sebanyak 26 orang (32,5%), dan menjawab sangat setuju 27 orang (33,8%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan menyarankan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya kepada bawahannya.

Tabel 18. Pimpinan Membuat Peraturan Tentang Pelaksanaan Pekerjaan dan Hanya Sedikit Melakukan Kontak Mata

No	X	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	3,8
2	Tidak Setuju	38	47,5
3	Setuju	21	26,3
4	Sangat Setuju	18	22,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, pimpinan membuat peraturan pelaksanaan dan hanya sedikit melakukan kontak mata dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 3 orang (3,8%) menjawab tidak setuju sebanyak 38 orang (47,5%), menjawab setuju sebanyak 21 orang (26,3%), dan menjawab sangat setuju 18 orang (22,5%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan membuat peraturan pelaksanaan dan hanya sedikit melakukan kontak mata.

4.1.4 Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

Adapun uraian tabel dari variabel terikat atau kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Mampu Menangani Semua Beban Pekerjaan Sebagaimana yang Ditugaskan

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	6	7,5
2	Setuju	57	71,3
3	Sangat Setuju	17	21,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan mampu menangani semua beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (7,5%), menjawab setuju sebanyak 57 orang (71,3%), dan menjawab sangat setuju 17 orang (21,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menangani semua beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan.

Tabel 20. Bersedia Mengorbankan Waktu Istirahat Untuk Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Belum Selesai

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	10	12,5
2	Setuju	45	56,3
3	Sangat Setuju	25	31,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan bersedia mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan waktu pekerjaan dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (12,5%), menjawab setuju sebanyak 45 orang (56,3%), dan menjawab sangat setuju 25 orang (31,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan waktu pekerjaan.

Tabel 21. Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Dan Rapi

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	4	5,0
2	Setuju	52	65,0
3	Sangat Setuju	24	30,0
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (5,0%), menjawab setuju 52 orang (65,0%), dan menjawab sangat setuju 24 orang (31,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Tabel 22. Hasil Pekerjaan Tidak Pernah Disalahkan Oleh Atasan

No	Y	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	32	40,0
2	Tidak Setuju	24	30,0
3	Setuju	15	18,8
4	Sangat Setuju	9	11,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, hasil pekerjaan karyawan tidak pernah disalahkan oleh atasan dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 32 orang (40,0%) menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang (30,0%), menjawab setuju sebanyak 15 orang (18,8%), dan menjawab sangat setuju 9 orang (11,3%). Dapat disimpulkan bahwa semua hasil pekerjaan karyawan pernah disalahkan oleh atasan.

Tabel 23. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawab Sesuai Dengan Jadwal yang Ditentukan

No	Y	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	5,0
2	Tidak Setuju	20	25,0
3	Setuju	39	48,8
4	Sangat Setuju	17	21,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang ditentukan dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (25,0%), menjawab setuju sebanyak 39 orang (48,0%), dan menjawab sangat setuju 17 orang (21,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Tabel 24. Pekerjaan Tidak Ada Terbengkalai Karena Mampu Membagi Waktu Dari Setiap Pekerjaan

No	Y	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,5
2	Tidak Setuju	21	26,3
3	Setuju	51	63,8
4	Sangat Setuju	6	7,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, pekerjaan karyawan tidak terbengkalai karena mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), menjawab setuju sebanyak 51 orang (63,3%), dan menjawab sangat setuju 6 orang (7,5%). Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan karyawan tidak terbengkalai karena mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan.

Tabel 25. Sering Melakukan Koordinasi dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Tugas Bersama

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	3	3,8
2	Setuju	43	53,8
3	Sangat Setuju	34	42,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,8%), menjawab setuju 43 orang (53,8%), dan menjawab sangat setuju 34 orang (42,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

Tabel 26. Lebih Banyak Menyelesaikan Pekerjaan Saat Bekerjasama Dengan Rekan Kerja

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	18	22,5
2	Setuju	47	58,8
3	Sangat Setuju	15	18,8
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan lebih banyak menyelesaikan pekerjaan saat bekerjasama dengan rekan kerja dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang (22,5%), menjawab setuju 47 orang

(58,8%), dan menjawab sangat setuju 15 orang (18,8%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih banyak menyelesaikan pekerjaan saat bekerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 27. Beban Kerja Sesuai Dengan Waktu yang Disedikan Perusahaan

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	20	25,0
2	Setuju	48	60,0
3	Sangat Setuju	12	15,0
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, beban kerja karyawan sesuai dengan waktu yang disediakan perusahaan dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (25,0%), menjawab setuju 48 orang (60,0%), dan menjawab sangat setuju 12 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan sesuai dengan waktu yang disediakan perusahaan.

Tabel 28. Mengerjakan Pekerjaan Langsung Tidak Menunda-nunda

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	24	30,0
2	Setuju	44	55,0
3	Sangat Setuju	12	15,0
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan mengerjakan pekerjaan langsung dengan tidak menunda-nunda dari 80 orang responden dimana menjawab tidak

setuju sebanyak 24 orang (30,0%), menjawab setuju 44 orang (55,0%), dan menjawab sangat setuju 12 orang (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan langsung dengan tidak menunda-nunda.

Tabel 29. Mengetahui Pekerjaan yang Diberikan

No	Y	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,5
2	Tidak Setuju	8	10,0
3	Setuju	52	65,0
4	Sangat Setuju	18	22,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, karyawan mengetahui setiap pekerjaan yang diberikan dari 80 orang responden dimana menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,5%), menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (10,0%), menjawab setuju 52 orang (65,0%), dan menjawab sangat setuju 18 orang (22,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan mengetahui setiap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 30. Gagasan Muncul Karena Persoalan-Persoalan Yang Ada

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	3	3,8
2	Setuju	44	55,0
3	Sangat Setuju	33	41,3
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, gagasan kerja karyawan muncul karena persolan-persolan yang ada dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,8%), menjawab setuju 44 orang (55,0%), dan menjawab sangat setuju 33 orang (41,3%). Dapat disimpulkan bahwa gagasan kerja karyawan muncul karena persoalan-persoalan yang ada.

Tabel 31. Kerjasama Menjadi Alternatif Saat Pekerjaan Tidak Dapat Diselesaikan

No	Y	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	8	10,0
2	Setuju	46	57,5
3	Sangat Setuju	26	32,5
Total		80	100,0

Sumber : Hasil Angket Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil data tabel diatas, kerjasama menjadi alternatif saat pekerjaan tidak dapat diselesaikan dari 80 orang responden dimana menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (10,0%), menjawab setuju 46 orang (57,5%), dan menjawab sangat setuju 26 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwa kerjasama menjadi alternatif saat pekerjaan tidak dapat diselesaikan.

4.2 Pembahasan (Pengujian Hipotesis)

4.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan Grand Sakura Hotel). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 18 dengan menggunakan metode enter. Metode ini digunakan untuk

mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 32. Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Tabel 4.30 menunjukkan *variables entered/ removed* menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X)
- b. Tidak ada variabel bebas yang dikeluarkan (*removed*)
- c. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode enter.

Hasil penelitian didapatkan hasil :

$$\Sigma X=2781$$

$$\Sigma Y=3119$$

$$\Sigma X^2=98897$$

$$\Sigma Y^2=123073$$

$$\Sigma XY=109190$$

Untuk Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

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

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

Untuk a:

$$a = \frac{(3119)(98897) - (2781)(109190)}{80(98897) - (2781)^2}$$

$$a = \frac{308459743 - 303657390}{7911760 - 7733961}$$

$$a = \frac{4802353}{177799}$$

$$a=27,01$$

Untuk b:

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

$$b = \frac{80(109190) - (2781)(3119)}{80(98897) - (2781)^2}$$

$$b = \frac{8735200 - 8673939}{7991760 - 7733961}$$

$$b = \frac{61261}{177799}$$

$$b=0,345$$

Hal tersebut sama dengan pengitungan hasil menggunakan program spss.

Hasil pengitungan menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 33. Persamaan Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,010	2,934		9,206	,000
	TOTAL.X	,345	,083	,424	4,129	,000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Prediktor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (*Simple Linear Regression*) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas.

Persamaan Regresi Linier sederhana dapat diperoleh dari Tabel sebagai 38 berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

a : Nilai *intercept* (Kostanta)

b : Koefisien regresi

X : Variabel Bebas

Berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh regresi linear sederhana yang menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y=27,01+0,345$$

Dari hasil diatas, maka diperoleh sederhana maka dapat dimimpulkan bahwa apabila pengaruh kaya kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 27,01 satuan. Atau bisa juga dikatakan bahwa apabila pengaruh gaya kepemimpinan meningkat 1% maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 27,01%.

4.2.2 Uji Determinasi

Pengujian determinan dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilainya adalah 0-1 jika *Adjusted R square* semakin mendekati 1 maka model semakin baik.

Hasil uji determinasi dilihat dilakukan pengujian korelasi terlebih dahulu dengan cara :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

$$r = \frac{80(109190) - (2781)(3119)}{\sqrt{(80(98897) - (2781)^2) \times 80(123073) - (3119)^2}}$$

$$r = \frac{8735200 - 8673939}{\sqrt{177799 \times 117679}}$$

$$r = \frac{8735200 - 8673939}{\sqrt{177799 \times 117679}}$$

$$r = \frac{61261}{\sqrt{20923208521}}$$

$$r = \frac{61261}{144648,6}$$

$$r = 0,423516$$

Hasil r digenapkan menjadi 0,424. Hasil tersebut sama dengan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program spss dapat dilihat hasil r pada tabel 4.32. pengujian detriminasi.

Tabel 34. Pengujian Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,424 ^a	,179	,169	3,934	,179	17,048	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), Total Y Kinerja Karyawan

Pada Tabel 34 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi hasil r sebesar 0,424. Untuk melihat besarnya kekuatan pengaruh antara variabel “gaya kepemimpinan” dengan “kinerja karyawan” maka dilakukan penghitungan sebagai berikut:

$$K_p = (rs)^2 \times 100\%$$

$$K_p = (rs)^2 \times 100\%$$

K_p : koefisien determinasi

$$K_p = (0,424)^2 \times 100\%$$

rs : nilai koefisien korelasi

$$K_p = 0,179 \times 100\%$$

$$K_p = 17,9\%$$

Hasil koefisien determinasi yang dilakukan sama dengan penghitungan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil R square sebesar 0,179 dikalikan dengan 100%, maka didapat 17,9%. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa 17,9%, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 82,1% merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

4.2.3 Uji Statistik T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

H₀ : b₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₀ : b₁ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H₀ diterima jika t hitung < t tabel pada α= 5%

H₀ ditolak jika t hitung > t tabel pada α= 5%

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 80

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 2

Derajat kebebasan/ *degree of freedom* (df) = (n-k) = 80 - 2 = 78 Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka t tabel yang digunakan adalah $t_{0,05 (78)} = 1,665$. Penghitungan uji t dapat dilakukan sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,424 \sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,424^2}}$$

$$t = \frac{0,424 \sqrt{78}}{\sqrt{1-0,179}}$$

$$t = \frac{0,424 \cdot 8,831761}{0,821}$$

$$t = \frac{3,744667}{0,821}$$

$$t = 4,561$$

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 4,561 dan nilai t tabel 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,561 > 1,665$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Sesuai hasil penelitian teori yang telah dipaparkan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah terlihat dengan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 4,561 dan nilai t tabel 1,665 maka t hitung $>$ t tabel ($4,561 > 1,665$), dan signifikan ($0,000 < 0,05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Sakura Hotel Medan.
2. Hasil uji determinasi nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 17,9%, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh 17,9% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 82,1% merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.
3. Hasil uji nilai *t* hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 4,561 dan nilai *t* tabel 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,561 > 1,665$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Grand Sakura Hotel Medan, Pimpinan diharapkan mampu mengabungkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang ada pada Grand Sakura Hotel. Pemimpin juga diharapkan lebih memahami kebutuhan karyawannya. Dengan demikian, pemimpin mengetahui apa

yang harus dilakukan agar dapat menciptakan suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

2. Perlunya peningkatan peran aktif dan dukungan dari para atasan terhadap bawahan, dengan cara lebih meningkatkan kerja sama antar sesama bawahan dan atasan, sehingga tujuan yang diharapkan Grand Sakura hotel dapat tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Fandy, Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Andi.
- Habsari, Ari Retno. 2008. *Terobosan Kepemimpinan*. Jakarta. Buku Kita.
- Hadari, Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Pres.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta. Delaprasata.
- Kartini, Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Rajawali grafindo Persada
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi . 2015 . *Metode Riset Kuantitatif* . Jakarta. Kencana.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Suyadi, Prawirosentono. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta. BPFE.

Jurnal:

Emilia Ika Andriyani. 2016. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA Karyawanstudi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

[Gulo, Noni Elria Warta Putri](#). 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kota Gunungsitoli. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Gusnetti. 2014. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. Jurnal. Jurusan Ilmu Administrasi -Program Studi Usaha Perjalanan Wisata. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Jom FISIP Vol. 1 No. 2 –Oktober 2014.

Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan KotaDepok. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13. Hal: 163-170.

KUISIONER

Pengantar : Penelitian ini dilakukan dalam rangka tugas akhir penyusunan skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Medan Area. Informan dimohon untuk memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan. Kesungguhan informan dalam memberikan jawaban akan mempengaruhi kualitas hasil penelitian.

Petunjuk : Informan dimohon memberikan jawaban dengan melingkari salah satu jawaban yang informan anggap benar untuk mewakili jawaban informan.

Identitas Informan:

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan Terakhir :

1. SD	2. SLTP
3. SLTA	4. D1/D2/D3
5. S-1	6. S-2 Keatas
7. Lainnya	

Bagian II

I. Petunjuk Pengisian

Mohon kesediaan Bapak / Ibu/ Saudara / i untuk mengisi angket ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda checlist (√) pada salah satu kolom yang tersedia disamping butir pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 4
Setuju (S) = 3
Kurang Setuju (KS) = 2
Tidak Setuju (TS) = 1

Gaya Kepemimpinan (Variabel X)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Apakah bapak/ibu hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.				
2.	Apakah pimpinan bapak/ibu menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap?				
3.	Apakah Pengarahan yang dilakukan pimpinan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat?.				
4.	Apakah bapak/ibu berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.				
5.	Apakah keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.				
6.	Apakah pimpinan menganut sistem manajemen terbuka (<i>open management</i>) dan desentralisasi wewenang.				
7	Apakah Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bapak/ibu sepenuhnya				
8	Apakah Pimpinan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak mata				

Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Apakah Bapak/Ibu telah mampu menangani semua beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan?				
2.	Bapak/Ibu bersedia mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan?				
3	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi?				
4.	Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu tidak pernah disalahkan oleh atasan ?				
5.	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan jadwal yang ditentukan?				
6.	Apakah Pekerjaan Bapak/Ibu tidak ada yang terbengkalai karena mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan?				
7	Apakah Bapak/Ibu sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama?				
8.	Apakah Bapak/Ibu lebih banyak menyelesaikan pekerjaan saat bekerja sama dengan rekan kerja?				

Sekian dan Terima Kasih

MASTER DATA PENGUJIN REGRESI

X	Y	X ²	Y ²	X.Y
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
40	37	1600	1369	1480
39	41	1521	1681	1599
38	39	1444	1521	1482
41	44	1681	1936	1804
36	36	1296	1296	1296
37	39	1369	1521	1443
43	41	1849	1681	1763
39	40	1521	1600	1560
27	42	729	1764	1134
37	44	1369	1936	1628
34	37	1156	1369	1258
28	39	784	1521	1092
40	43	1600	1849	1720
42	38	1764	1444	1596
43	47	1849	2209	2021
31	35	961	1225	1085
34	36	1156	1296	1224
37	37	1369	1369	1369
37	36	1369	1296	1332
33	43	1089	1849	1419
33	51	1089	2601	1683
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
40	37	1600	1369	1480
39	41	1521	1681	1599
38	39	1444	1521	1482
41	44	1681	1936	1804
36	36	1296	1296	1296
37	39	1369	1521	1443
43	41	1849	1681	1763

39	40	1521	1600	1560
27	42	729	1764	1134
37	44	1369	1936	1628
34	37	1156	1369	1258
28	39	784	1521	1092
40	43	1600	1849	1720
42	38	1764	1444	1596
43	47	1849	2209	2021
28	39	784	1521	1092
40	43	1600	1849	1720
42	38	1764	1444	1596
43	47	1849	2209	2021
31	35	961	1225	1085
34	36	1156	1296	1224
37	37	1369	1369	1369
37	36	1369	1296	1332
33	43	1089	1849	1419
33	51	1089	2601	1683
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
40	37	1600	1369	1480
39	41	1521	1681	1599
38	39	1444	1521	1482
41	44	1681	1936	1804
36	36	1296	1296	1296
37	39	1369	1521	1443
43	41	1849	1681	1763
39	40	1521	1600	1560
27	42	729	1764	1134
37	44	1369	1936	1628
34	37	1156	1369	1258
37	36	1369	1296	1332
33	43	1089	1849	1419
33	51	1089	2601	1683
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
2781	3119	98897	123073	109190

FREQUENCIES

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	3	3,8	3,8	3,8
	21	2	2,5	2,5	6,3
	22	9	11,3	11,3	17,5
	23	23	28,8	28,8	46,3
	24	19	23,8	23,8	70,0
	25	6	7,5	7,5	77,5
	26	3	3,8	3,8	81,3
	27	6	7,5	7,5	88,8
	29	6	7,5	7,5	96,3
	30	3	3,8	3,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	32	40,0	40,0	40,0
	P	48	60,0	60,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1	8	10,0	10,0	10,0
D3	22	27,5	27,5	37,5
S-1	1	1,3	1,3	38,8
S1	30	37,5	37,5	76,3
S2	3	3,8	3,8	80,0
SLTA	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pimpinan sudah memimpin dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	10,0	10,0	10,0
Tidak Setuju	24	30,0	30,0	40,0
Setuju	36	45,0	45,0	85,0
Sangat Setuju	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pimpinan sudah disiplin dalam menjalankan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	9	11,3	11,3	15,0
Setuju	49	61,3	61,3	76,3

Sangat Setuju	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pimpinan sudah bertanggung jawab dalam keputusanya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	30	37,5	37,5	41,3
Setuju	38	47,5	47,5	88,8
Sangat Setuju	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pimpinan menjalankan tugasnya dengan SOP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	24	30,0	30,0	30,0
Tidak Setuju	16	20,0	20,0	50,0
Setuju	31	38,8	38,8	88,8
Sangat Setuju	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

keputusan tetap dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau tidak diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	22	27,5	27,5	27,5
Tidak Setuju	21	26,3	26,3	53,8
Setuju	31	38,8	38,8	92,5

Sangat Setuju	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

bertugas sebagai pelaksana yang keputusan yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	22	27,5	27,5	31,3
Setuju	37	46,3	46,3	77,5
Sangat Setuju	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa pintar dan paling cakap

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6,3	6,3	6,3
Tidak Setuju	21	26,3	26,3	32,5
Setuju	37	46,3	46,3	78,8
Sangat Setuju	17	21,3	21,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pengarahan yang diberikan pimpinan dengan memberikan instruksi, perintah, serta pengawasan dilakukan secara ketat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	11,3	11,3	11,3
Tidak Setuju	12	15,0	15,0	26,3
Setuju	47	58,8	58,8	85,0

Sangat Setuju	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	15,0	15,0	15,0
Tidak Setuju	17	21,3	21,3	36,3
Setuju	36	45,0	45,0	81,3
Sangat Setuju	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Keputusan tetap dilakukan dengan mempertimbangkan saran atau ide dari bawahnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	23	28,8	28,8	28,8
Tidak Setuju	17	21,3	21,3	50,0
Setuju	25	31,3	31,3	81,3
Sangat Setuju	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

pimpinan menganut manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	7,5	7,5	7,5

Tidak Setuju	30	37,5	37,5	45,0
Setuju	32	40,0	40,0	85,0
Sangat Setuju	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

**pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya
kepada bawahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	25	31,3	31,3	33,8
Setuju	26	32,5	32,5	66,3
Sangat Setuju	27	33,8	33,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

**impin membuat pearturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit
melakukan kontak mata**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	38	47,5	47,5	51,3
Setuju	21	26,3	26,3	77,5
Sangat Setuju	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

mampu menangani semua beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	7,5	7,5	7,5
Setuju	57	71,3	71,3	78,8
Sangat Setuju	17	21,3	21,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

bersedia mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang belum selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	12,5	12,5	12,5
Setuju	45	56,3	56,3	68,8
Sangat Setuju	25	31,3	31,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,0	5,0	5,0
Setuju	52	65,0	65,0	70,0
Sangat Setuju	24	30,0	30,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

hasil pekerjaan tidak pernah disalahkan oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Tidak Setuju	24	30,0	30,0	70,0
	Setuju	15	18,8	18,8	88,8
	Sangat Setuju	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	20	25,0	25,0	30,0
	Setuju	39	48,8	48,8	78,8
	Sangat Setuju	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

pekerjaan tidak ada terbengkalai karena mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	21	26,3	26,3	28,8
	Setuju	51	63,8	63,8	92,5
	Sangat Setuju	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Setuju	43	53,8	53,8	57,5
Sangat Setuju	34	42,5	42,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Lebih banyak menyelesaikan pekerjaan saat bekerjasama dengan dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22,5	22,5	22,5
Setuju	47	58,8	58,8	81,3
Sangat Setuju	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

beban kerja sesuai dengan dengan waktu yang disediakan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	25,0	25,0	25,0
Setuju	48	60,0	60,0	85,0
Sangat Setuju	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

mengerjakan pekerjaan langsung tidak menunda-nunda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	30,0	30,0	30,0
Setuju	44	55,0	55,0	85,0
Sangat Setuju	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

mengetahui pekerjaan yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	8	10,0	10,0	12,5
Setuju	52	65,0	65,0	77,5
Sangat Setuju	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

gagasan muncul karena persolan-persolan yang ada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Setuju	44	55,0	55,0	58,8
Sangat Setuju	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

kerjasama menjadi alternatif saat pekerjaan tidak dapat diselesaikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	10,0	10,0	10,0
Setuju	46	57,5	57,5	67,5
Sangat Setuju	26	32,5	32,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424 ^a	,179	,169	3,934

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,179	17,048	1	78	,000

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,845	1	263,845	17,048	,000 ^a
	Residual	1207,143	78	15,476		
	Total	1470,988	79			

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,010	2,934		9,206	,000
	TOTAL.X	,345	,083	,424	4,129	,000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,31	41,83	38,99	1,828	80
Residual	-5,380	12,620	,000	3,909	80
Std. Predicted Value	-1,464	1,553	,000	1,000	80
Std. Residual	-1,368	3,208	,000	,994	80

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Tabel T

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6,314	12,706	45	1,679	2,014
2	2,920	4,303	46	1,679	2,013
3	2,353	3,182	47	1,678	2,012
4	2,132	2,776	48	1,677	2,011
5	2,015	2,571	49	1,677	2,010
6	1,943	2,447	50	1,676	2,009

7	1,895	2,365		51	1,675	2,008
8	1,860	2,306		52	1,675	2,007
9	1,833	2,262		53	1,674	2,006
10	1,812	2,228		54	1,674	2,005
11	1,796	2,201		55	1,673	2,004
12	1,782	2,179		56	1,673	2,003
13	1,771	2,160		57	1,672	2,002
14	1,761	2,145		58	1,672	2,002
15	1,753	2,131		59	1,671	2,001
16	1,746	2,120		60	1,671	2,000
17	1,740	2,110		61	1,670	2,000
18	1,734	2,101		62	1,670	1,999
19	1,729	2,093		63	1,669	1,998
20	1,725	2,086		64	1,669	1,998
21	1,721	2,080		65	1,669	1,997
22	1,717	2,074		66	1,668	1,997
23	1,714	2,069		67	1,668	1,996
24	1,711	2,064		68	1,668	1,995
25	1,708	2,060		69	1,667	1,995
26	1,706	2,056		70	1,667	1,994
27	1,703	2,052		71	1,667	1,994
28	1,701	2,048		72	1,666	1,993
29	1,699	2,045		73	1,666	1,993
30	1,697	2,042		74	1,666	1,993
31	1,696	2,040		75	1,665	1,992

32	1,694	2,037		76	1,665	1,992
33	1,692	2,035		77	1,665	1,991
34	1,691	2,032		78	1,665	1,991
35	1,690	2,030		79	1,664	1,990
36	1,688	2,028		80	1,664	1,990
37	1,687	2,026		81	1,664	1,990
38	1,686	2,024		82	1,664	1,989
39	1,685	2,023		83	1,663	1,989
40	1,684	2,021		84	1,663	1,989
41	1,683	2,020		85	1,663	1,988
42	1,682	2,018		86	1,663	1,988
43	1,681	2,017		87	1,663	1,988
44	1,680	2,015		88	1,662	1,987
89	1,662	1,987		95	1,661	1,985
90	1,662	1,987		96	1,661	1,985
91	1,662	1,986		97	1,661	1,985
92	1,662	1,986		98	1,661	1,984
93	1,661	1,986		99	1,660	1,984
94	1,661	1,986		100	1,660	1,984

Sumber : V, Wiratna Sujarrweni, 2015, SPSS Untuk Penelitian, Yogyakarta : Baru Press

Tabel distribusi F untuk alpha 5%

df	0,05	0,025		df	0,05	0,025
n	1	2		44	4,062	3,209
1	161,448	199,500		45	4,057	3,204
2	18,513	19,000		46	4,052	3,200
3	10,128	9,552		47	4,047	3,195
4	7,709	6,944		48	4,043	3,191
5	6,608	5,786		49	4,038	3,187
6	5,987	5,143		50	4,034	3,183
7	5,591	4,737		51	4,030	3,179
8	5,318	4,459		52	4,027	3,175
9	5,117	4,256		53	4,023	3,172
10	4,965	4,103		54	4,020	3,168
11	4,844	3,982		55	4,016	3,165
12	4,747	3,885		56	4,013	3,162
13	4,667	3,806		57	4,010	3,159
14	4,600	3,739		58	4,007	3,156
15	4,543	3,682		59	4,004	3,153
16	4,494	3,634		60	4,001	3,150
17	4,451	3,592		61	3,998	3,148
18	4,414	3,555		62	3,996	3,145
19	4,381	3,522		63	3,993	3,143
20	4,351	3,493		64	3,991	3,140
21	4,325	3,467		65	3,989	3,138

22	4,301	3,443		66	3,986	3,136
23	4,279	3,422		67	3,984	3,134
24	4,260	3,403		68	3,982	3,132
25	4,242	3,385		69	3,980	3,130
26	4,225	3,369		70	3,978	3,128
27	4,210	3,354		71	3,976	3,126
28	4,196	3,340		72	3,974	3,124
29	4,183	3,328		73	3,972	3,122
30	4,171	3,316		74	3,970	3,120
31	4,160	3,305		75	3,968	3,119
32	4,149	3,295		76	3,967	3,117
33	4,139	3,285		77	3,965	3,115
34	4,130	3,276		78	3,963	3,114
35	4,121	3,267		79	3,962	3,112
36	4,113	3,259		80	3,960	3,111
37	4,105	3,252		81	3,959	3,109
38	4,098	3,245		82	3,957	3,108
39	4,091	3,238		83	3,956	3,107
40	4,085	3,232		84	3,955	3,105
41	4,079	3,226		85	3,953	3,104
42	4,073	3,220		86	3,952	3,103
43	4,067	3,214		87	3,951	3,101
88	3,949	3,100		95	3,941	3,092
89	3,948	3,099		96	3,940	3,091
90	3,947	3,098		97	3,939	3,090

91	3,946	3,097		98	3,938	3,089
92	3,945	3,095		99	3,937	3,088
93	3,943	3,094		100	3,936	3,087
94	3,942	3,093				

Sumber : V, Wiratna Sujarrweni, 2015, SPSS Untuk Penelitian, Yogyakarta : Baru Press



X	Y	X ²	Y ²	x.y
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
40	37	1600	1369	1480
39	41	1521	1681	1599
38	39	1444	1521	1482
41	44	1681	1936	1804
36	36	1296	1296	1296
37	39	1369	1521	1443
43	41	1849	1681	1763
39	40	1521	1600	1560
27	42	729	1764	1134
37	44	1369	1936	1628
34	37	1156	1369	1258
28	39	784	1521	1092
40	43	1600	1849	1720
42	38	1764	1444	1596
43	47	1849	2209	2021
31	35	961	1225	1085
34	36	1156	1296	1224
37	37	1369	1369	1369
37	36	1369	1296	1332
33	43	1089	1849	1419
33	51	1089	2601	1683
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
40	37	1600	1369	1480
39	41	1521	1681	1599
38	39	1444	1521	1482
41	44	1681	1936	1804
36	36	1296	1296	1296
37	39	1369	1521	1443
43	41	1849	1681	1763
39	40	1521	1600	1560
27	42	729	1764	1134

37	44	1369	1936	1628
34	37	1156	1369	1258
28	39	784	1521	1092
40	43	1600	1849	1720
42	38	1764	1444	1596
43	47	1849	2209	2021
28	39	784	1521	1092
40	43	1600	1849	1720
42	38	1764	1444	1596
43	47	1849	2209	2021
31	35	961	1225	1085
34	36	1156	1296	1224
37	37	1369	1369	1369
37	36	1369	1296	1332
33	43	1089	1849	1419
33	51	1089	2601	1683
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
40	37	1600	1369	1480
39	41	1521	1681	1599
38	39	1444	1521	1482
41	44	1681	1936	1804
36	36	1296	1296	1296
37	39	1369	1521	1443
43	41	1849	1681	1763
39	40	1521	1600	1560
27	42	729	1764	1134
37	44	1369	1936	1628
34	37	1156	1369	1258
37	36	1369	1296	1332
33	43	1089	1849	1419
33	51	1089	2601	1683
27	34	729	1156	918
27	35	729	1225	945
28	35	784	1225	980
29	36	841	1296	1044
33	33	1089	1089	1089
2781	3119	98897	123073	109190

	8673939	2945,155	37,07445	

