

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PARDEDE INTERNASIONAL MEDAN

Oleh:

Lely Lasro Ariska Manik <sup>1)</sup>

Mira Antasari Bancin <sup>2)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[ariskamaniklely@gmail.com](mailto:ariskamaniklely@gmail.com) <sup>1)</sup>

[miraantasari@mai.com](mailto:miraantasari@mai.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*Leadership style is the way the leader acts and/or how he influences his members to achieve certain goals while employee performance is the result of work and work behavior that has been achieved in completing the tasks and responsibilities given within a certain period. This study aims to find out whether leadership style has a contribution to employee performance at Hotel Pardede Internasional Medan. There are 2 (two) research variables in the framework of thinking, namely: Variable X (Leadership Style) and Variable Y (Employee Performance). The population in this study is a number of employees of Pardede International Hotel Medan. The sample amounted to 40 respondents and the data collection techniques in this study were a list of questions (questionnaires) and interviews. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS 22 Windows. The form of the equation of this analysis is  $Y=a+bX+e$ , after the data is analyzed with the help of SPSS, the regression equation obtained is:  $Y=38.448+0.349X$  based on the coefficient of determination  $R^2 = 83.3\%$ . The results of the statistical test ( $t_{test}$ ), obtained the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,646 > 2,042$ ) with a significance level ( $0.000 < 0.05$ ) so it can be concluded that the hypothesis in this study is that leadership style has a significant effect on employee performance at Pardede International Hotel Medan. It is recommended that Pardede International Hotel Medan further improve a good leadership style so that employee performance can still be achieved.*

**Keywords: Leadership Style, Employee.**

## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan gaya pemimpin berperan dan/atau bagaimana pemimpin memotivasi anggotanya untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja karyawan adalah pencapaian dan integritas yang telah diperoleh setelah mengakhiri seluruh beban dan kepercayaan yang di berikan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi atas Kinerja Karyawan di Hotel Pardede Internasional Medan. Variabel penelitian di dalam kerangka berpikir ada 2 (dua) yaitu : Variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Populasi penelitian adalah karyawan Hotel Pardede Internasional Medan. Sampel berjumlah 40 responden dan metode pengambilan data yang dipakai adalah daftar pertanyaan (Quesioner) dan wawancara. Analisis regresi linier sederhana adalah teknik analisa data yang digunakan dengan menggunakan bantuan SPSS. Bentuk persamaan dari analisis ini adalah  $Y= a+bX+e$ , setelah data dianalisis dengan bantuan SPSS, persamaan regresi yang diperoleh yaitu:  $Y=38,448+0.349X$  berdasarkan koefisien determinasi  $R^2 = 83,3\%$ . Hasil hasil uji Statistik (Uji t), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,646 > 2,042$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,000 <$

0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berkontribusi atas Kinerja Karyawan di Hotel Pardede Internasional Medan. Disarankan agar Hotel Pardede Internasional Medan lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang baik agar tetap tercapainya Kinerja karyawan.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja.**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap individu akan dilibatkan dalam organisasi untuk mengembangkan organisasinya. Keterlibatan individu di dalam organisasi memerlukan analisis tersendiri, organisasi akan membentuk sikap pribadi dan golongan, di mana masing-masing membutuhkan sikap khusus dari pimpinan di dalam melaksanakan roda organisasinya. Seni adalah satu dari beberapa gaya yang dipakai untuk memotivasi orang agar mau bertindak dan bekerja bersama demi meraih tujuan bersama. Kepemimpinan memerlukan sifat yang tangguh, sehingga dapat melakukan seluruh beban yang dimiliki organisasi. Supaya kita dapat mempunyai kepemimpinan yang berhasil, kita perlu memiliki seorang pemimpin yang cakap mengatur semua sumber daya dengan sebaik mungkin. Sedangkan prestasi tenaga kerja merupakan hasil kegiatan yang bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang setelah menyelesaikan seluruh kewajiban di masa tertentu juga disebut dengan kinerja. Demikian juga sama halnya dengan penyelesaian tugas dan tanggungjawab oleh sekumpulan orang dalam suatu lembaga juga disebut dengan kinerja.

Salah satu kebutuhan bisnis saat ini adalah sumber daya manusia, karena berbagai macam pekerjaan yang ada di dalam organisasi digerakkan dan dilakukan oleh karyawan. Produktifitas sarana individu adalah satu dari beberapa parameter kesuksesan pada organisasi, sementara kemampuan organisasi mensejahterakan karyawannya menunjukkan kondisi organisasi yang baik.

Untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Di dalam fenomena persaingan, setiap perusahaan harus bisa tampil lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya, dalam menghadapi kompetisi yang semakin selektif. Suasana kerja yang baik harus dimiliki perusahaan agar keunggulan kompetitif dapat tercapai. Dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi atas kinerja adalah karyawan sendiri yang merupakan pimpinan dari perusahaan, sehingga keberhasilan kinerja perusahaan bergantung dari kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan kondisi nyata pada saat ini bahwa lingkungan kerja ini memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Area aktifitas yang kondusif akan menghasilkan tingkat konsentrasi karyawan lebih fokus dan lebih cermat dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktifitas karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat meningkat jika didukung oleh lingkungan kerja baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Kinerja itu sangat penting di suatu organisasi karena kinerja karyawan itu mengarah pada kesuksesan bisnis di suatu perusahaan. Selain itu kinerja juga penting bagi setiap individu, karena untuk mencapai tugas dan dapat menjadi sumber kepuasan bagi individu maupun karyawan

Masalah ketenaga kerjaan, seperti para karyawan yang di rumahkan, pemutusan hubungan kerja, pembayaran upah dan bekerja dari rumah harus dilakukan pada masa pandemi ini. Saat implementasi pembatasan sosial

berskala besar (PSBB) sebagian dari dunia industri tidak dapat menjalankan fungsinya. Bagi perusahaan yang melaksanakan *work from home* artinya karyawan tetap bekerja, tetapi tidak hadir ke tempat kerja baik kantor maupun pabrik, perusahaan tetap membayar upah ataupun gaji namun tidak sepenuhnya dibayarkan karena perusahaanpun terdampak krisis ekonomi. Dalam situasi seperti ini dapat menyesuaikan model kepemimpinan pada saat wabah covid-19 ini, dengan cara apa atasan menanggulangi atau menghadapi masalah-masalah yang terjadi pada masa ini di industri.

Saat keadaan seperti ini banyak pimpinan mengeluarkan surat perintah untuk melaksanakan WFH bagi para karyawan. Akan tetapi pimpinan juga harus mempertimbangkan dengan cara apa supaya karyawan benar-benar bekerja dengan produktif. Pimpinan dapat memberikan motivasi melalui seminar seminar online agar pekerja tetap kreatif pada waktu WFH.

Saat karyawan bertugas dari rumah, karyawan harus menghadapi situasi baru dan karyawan mau tidak mau harus beradaptasi dengan situasi baru ini. Tuntutan dan masalah yang ditemui karyawan yang bertugas dari rumah bisa bertambah banyak ketimbang saat bertugas di perusahaan apalagi pada saat pandemi seperti, benar-benar menantang pimpinan untuk memperlihatkan gaya kepemimpinan yang benar untuk menyemangati para karyawan salah satunya yaitu kepemimpinan empati. Kepemimpinan empati juga bisa menjadi salah satu pilihan pimpinan untuk menjalankan fungsi sebagai pemimpin. *Physical distancing* dan PSBB pada masa pandemic merupakan kebijakan yang mengakibatkan para karyawan harus bertugas dari rumah atau *work from home* (WFH). Agar karyawan tetap produktif selama menjalani WFH, maka perusahaan

memotivasi karyawan dengan melakukan seminar seminar online atau daring. Sebagian besar motivasi yang dibagikan bersumber dari aspek karyawan untuk menjadikan WFH ini menjadi tetap produktif bagi para pekerja di Indonesia termasuk Hotel Pardede International Medan.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dikerjakan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD karyawan pada Hotel Pardede International Medan diperoleh informasi bahwa pada saat pandemi ini banyak masalah ketenagakerjaan yang muncul antara lain karyawan dirumahkan, bekerja dari rumah/*work from home* (WFH), penggajian serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sebagian industri tidak bisa beroperasi, akibatnya perusahaan menetapkan untuk menginstruksikan para pekerja supaya bertugas dari rumah atau *work from home* (WFH).

Berdasarkan paparan di atas pengkaji merasa terdorong untuk membahas tentang pentingnya model kepemimpinan terhadap prestasi karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pardede International Hotel Medan”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam pembahasan, maka peneliti membatasi masalah hanya pada “Variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Karyawan di Pardede International Hotel Medan”.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari kondisi di atas, maka dapat diformulasikan masalah sebagai berikut: “Apakah Gaya Kepemimpinan Berkontribusi Atas

Kinerja Karyawan Di Pardede International Hotel Medan?”.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi maksud riset ini yaitu untuk memahami “Kontribusi Gaya Kepemimpinan atas Kinerja Karyawan di Pardede International Hotel Medan”.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi penulis dalam memiliki pemahaman sewaktu duduk dibangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan mengenai dampak model kepemimpinan pada prestasi karyawan.
2. Memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan dampak model kepemimpinan pada prestasi karyawan.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Dengan riset ini diharapkan bisa berguna bagi penulis sendiri dalam meningkatkan dan menambah pengetahuan pada disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Dengan riset ini diharapkan bisa membagikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan model kepemimpinan terhadap prestasi karyawan.
3. Hasil riset ini diharapkan dapat membagikan informasi meneliti selanjutnya pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu kehidupan manusia dalam kelompok besar maupun kecil, baik kelompok formal maupun non formal, yang dibentuk secara sengaja maupun tidak sengaja, disana akan ada yang disebut pimpinan. Pemimpin yang ada pada setiap kelompok manusia, sesuai dengan kondisi kelompok manusia yang bersangkutan, bisa terjadi pemimpin

formal maupun non formal. Pemimpin formal terjadi karena dalam kelompok manusia terdapat permasalahan-permasalahan dan keinginan-keinginan yang ingin dipecahkan dan atau dicapai bersama (Badeni 2017:1)

Menurut Hasibuan (2019:169), atasan adalah seseorang yang memakai otoritas dan kekuasaannya, mengarahkan bawahan untuk melaksanakan sebagian tugasnya untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah kiat seorang atasan mempengaruhi sikap bawahan, supaya bersedia berpartisipasi dan berkarya kreatif guna meraih tujuan industri.

Menurut Edison dan Anwar (2017:87) kepemimpinan adalah “suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya supaya mau berpartisipasi dengan tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Schermerhon (Edison dan Anwar 2017:87) kepemimpinan adalah “proses memotivasi orang lain supaya bekerja keras untuk mengatasi kewajiban-kewajiban penting. Sedangkan menurut Garty Yukl (Edison dan Anwar 2017:87) kepemimpinan adalah “proses memotivasi orang lain supaya menekuni dan sepakat dengan apa yang harus dikerjakan dan dengan cara apa kewajiban itu dilaksanakan dengan benar, serta cara memudahkan usaha individu dan usaha bersama guna mencapai tujuan bersama.

### **2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Edison dan Anwar (2017:91) gaya kepemimpinan adalah “cara atasan berperan dan/atau dengan cara apa atasan memotivasi bawahannya guna meraih sasaran-sasaran tertentu”.

Gaya kepemimpinan merupakan “suatu gaya yang dipunyai seorang atasan yang memperlihatkan suatu gaya yang merupakan identitas khusus guna memotivasi pekerjanya saat meraih sasaran organisasi” (Mulyadi, 2015:150).

Menurut Zainal (2017:42), gaya kepemimpinan adalah “sekumpulan karakter yang dipakai atasan untuk memotivasi karyawannya agar sasaran industri berhasil atau dapat pula dikatakan contoh sikap dan strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin”. Sedangkan menurut Busro, (2018:226) pengertian lainnya mengemukakan bahwa model kepemimpinan adalah “suatu upaya dengan cara apa seorang atasan dapat memotivasi para bawahannya sehingga dengan ikhlas bersedia mengerjakan beraneka macam kegiatan bersama yang diinstruksikan oleh atasan tanpa merasa bahwa dirinya dipaksa dalam rangka menyelenggarakan sasaran organisasi”.

Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa model kepemimpinan ialah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang dipimpinya dengan suatu identitas khusus yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi”.

### 2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Apabila membahas parameter, maka jelas kaitannya memakai pengukur. Alat ukur model kepemimpinan. Menurut Siagian (2014:84) dalam bukunya "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*" dibagi menjadi tujuh, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Suasana saling mempercayai

Interaksi dari seorang atasan dengan pengikutnya yang diharapkan adalah suatu interaksi yang dapat meningkatkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap bersedia menerima kepemimpinan atasannya.

#### 2. Penghargaan atas pendapat bawahan

Seorang pimpinan yang menyampaikan penghargaan atas

pendapat dari pengikutnya akan dapat memberikan perbedaan individual bagi para pengikutnya. Seorang bawahan akan mempunyai spirit dalam membuat gagasan-gagasan yang nyata bagi pencapaian sasaran industri pada industri di mana ia bertugas.

#### 3. Mempertimbangkan respon para pengikut

Bisa dimengerti bahwa kepedulian pada individu mewujudkan visi manajerial yang berlandaskan pada dimensi sesama dari sikap seorang atasan.

#### 4. Perhatian pada ketentraman aktifitas bagi para pengikut

Ikatan antara pribadi dan golongan akan mewujudkan keinginan-keinginan dari sikap pribadi. Keinginan-keinginan ini akan membuahkan kontribusi-kontribusi spesifik yang wajib dilakukannya. Sebagian individu wajib melakukannya sebagai atasan sementara yang lainnya melakukannya sebagai pengikut. Dalam ikatan kerja sehari-hari seorang atasan wajib mengamati ketentraman aktifitas para pengikutnya.

#### 5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya

Pada hakekatnya seorang atasan dalam perannya sebagai pemimpin senantiasa berhubungan dengan dua hal penting yaitu yang berkaitan dengan pekerja dan yang berkaitan dengan pekerjaan. Atensi tersebut bisa berbentuk sikap yang baik pada pengikut, berdiskusi dengan anggota, dan mengupayakan kebutuhan anggota.

#### 6. Mempertimbangkan faktor kenyamanan kerja para anggota.

Dalam dunia industri seorang atasan benar-benar wajib selalu mempertimbangkan segala sesuatu yang bisa meningkatkan kenyamanan kerja para anggota dalam menuntaskan pekerjaannya, dengan demikian ikatan yang selaras antara pimpinan dan pekerja akan terlaksana.

7. Pengakuan atas kedudukan para anggota organisasi dengan benar dan kompeten.

Atasan dalam kaitannya dengan pekerja harus menghargai dan menghormati kedudukan yang disandang pekerjaannya dengan cara yang benar dan kompeten. Penghargaan atas kedudukan para pekerja secara benar dan kompeten menyangkut sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

#### **2.1.4 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89).

Kinerja merupakan hasil dari suatu cara yang menetap dan ditimbang semasa rentang waktu tertentu berdasarkan ketetapan maupun persetujuan yang telah dijadwalkan sebelumnya. Edison (2017:187). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di apai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

Sedangkan menurut Novia (2021:1) mengatakan bahwa kinerja adalah “Hasil kegiatan yang diraih individu dalam menyelesaikan tanggungjawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggungjawab oleh komunitas induvidu dalam suatu industri dapat juga disebut dengan kinerja.”

Dari beberapa pendapat di atas pengertian kinerja dapat disimpulkan menjadi hasil kerja yang mengacu selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan guna meraih sasaran yang dimiliki organisasi.

#### **2.1.5 Indikator Kinerja**

Ketika melaksanakan pengukuran kinerja membutuhkan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi, untuk meminimalkan suatu hal negatif bagi pekerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang akan di jelaskan lebih rinci (Busro, 2018:99-100), antara lain :

1. Hasil kerja dengan indikator antara lain :
  - a. Jumlah hasil aktifitas
  - b. Mutu prestasi kerja
  - c. Ekonomis dalam melakukan kewajiban
2. Karakter kegiatan indikatornya antara lain :
  - a. Ketertiban aktifitas
  - b. Gagasan
3. Sifat pribadi indikatornya antara lain:
  - a. Kejujuran
  - b. Mudah bersosialisasi.

#### **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir merupakan “Gambaran hubungan antara variabel dalam suatu riset, yang mendetail oleh asumsi menurut kondisi yang rasional” (Sugiyono 2017 : 60). Arti lain kerangka pemikiran adalah dasar yang disintetiskan dan fakta-fakta, observasi dan penelitian.

Kondisi rancangan merupakan suatu paparan dan visualisasi mengenai koneksi atau kaitan antara rancangan-rancangan atau variabel-variabel yang akan dipahami atau ditimbang melalui riset yang akan dilakukan, sebagai pembanding dalam menemukan pemecahan masalah. Kerangka penelitian

biasanya memuat variabel yang akan diteliti, yang memiliki hubungan antar variabel yang akan digambarkan melalui paradigma penelitian (Suryani &

Hendryadi, 2015:93). Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model kerangka berpikir sebagai berikut :

## GAYA KEPEMIMPINAN



## KINERJA

Gambar : 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2021

### 2.4 Hipotesis

Asumsi adalah jawaban temporer yang perlu dites secara realita atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah dalam menganalisis. Berdasarkan tinjauan teoritis dan rumusan masalah yang telah disajikan di awal, maka hipotesis dalam riset ini adalah “Gaya Kepemimpinan berkontribusi atas Kinerja Karyawan di Pardede International Hotel Medan”.

## 3. METODE PELAKSANAAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Pardede International Hotel Medan, yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda No.14 Medan, Kota Medan, Sumatra Utara, dilaksanakan mulai bulan Mei 2021 sampai bulan Agustus 2021.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah area keseluruhan yang meliputi dari obyek dan topik yang memiliki mutu dan sifat spesifik yang diterapkan oleh pengkaji supaya dianalisis dan nanti diambil hasilnya. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah sejumlah karyawan Pardede International Hotel Medan, yang berjumlah 40 orang dengan bagian-bagian tertentu.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah dari sifat yang ada dalam populasi. Jadi karena jumlah populasi dibawah 100 data observasi, maka data tersebut merupakan sampel, yaitu diambil dari sejumlah

karyawan Pardede International Hotel Medan. Jadi, jumlah sampel yang diteliti adalah 40 responden.

### 3.3 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

#### 3.3.1 Defenisi Variabel Penelitian

Variabel riset adalah suatu simbol atau karakter atau mutu dari orang, topik atau aktifitas yang memiliki ragam khusus yang ditentukan oleh pengkaji untuk diteliti dan diambil hasilnya. Variabel dari riset ini ada dua variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

#### a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau adanya variabel independen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan (variabel X).

#### b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi ataupun yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini, adalah Kinerja Karyawan (variabel Y).

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

#### a. Jenis Data

Jenis data dalam riset ini adalah data primer, yaitu data riset yang didapat secara langsung dari sumber yang orisinal (tanpa perantara) dan data dikumpulkan

dengan cara unik buat menanggapi pembahasan pengkaji yang sesuai dengan penelitian.

#### **b. Sumber Data**

Sumber informasi yang dipakai saat riset ini dikumpul dari Pardede International Hotel Medan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Pengambilan informasi yang benar adalah sangat penting dalam penelitian karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar dipertanggung jawabkan. Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas untuk mendapatkan berbagai data yang dapat membantu di dalam penelitian.

#### **b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Metode riset yang dilaksanakan dengan sistem mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Sehubungan dengan metode penelitian ini maka tehnik yang digunakan adalah :

##### **1. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)**

Metode Quesioner merupakan cara mendapatkan informasi yang memberikan pertanyaan yang harus dijawab. Bentuk angket yang digunakan dalam riset ini adalah kuesioner tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan.

2. Wawancara (*Interview*)  
Wawancara (*Interview*), yaitu tanya jawab dengan cara mengadakan komunikasi langsung dengan pihak yang terkait untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan.

#### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Menurut (Kuswanto, 2012:16). Statistik deskriptif adalah cara cara yang berhubungan dengan pengambilan dan penyampaian suatu informasi sehingga memberikan data yang bermanfaat. Statistik deskriptif berperan untuk menguraikan atau memberi gambaran atas topik yang dikaji menggunakan informasi sampel atau populasi. Informasi yang diberikan dalam statistik deskriptif kebanyakan dalam wujud barometer pemfokusan data. Salah satu barometer pemfokusan informasi yang lazim dipakai adalah mean. Selain dalam wujud barometer pemfokusan informasi juga bisa dipaparkan dalam wujud diagram pareto dan tabel.

#### **3.6.2 Uji Instrumen Data**

Uji Instrumen data dilakukan apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017:172), “Alat yang berlaku artinya alat takar atau kuesioner yang pakai supaya memperoleh informasi itu berlaku”. Artinya alat itu bisa dipakai untuk menakar apa yang semestinya ditakar. Serta alat yang teruji adalah alat yang bila dipakai berulang kali untuk menakar objek yang sama, akan memperoleh hasil yang sama. Uji validitas dan realibilitas ini menggunakan alat bentuk program SPSS statistik 22 *for windows*. SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode produk *momen pearson*, metode *person* adalah analisis yang digunakan dengan mengkolerasikan masing-masing skor



item dengan skor total. Skor item adalah penjumlahan item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Pearson Correlation* >  $r_{tabel}$  (sig,0,05) Instrumen Valid
- b. Jika *Pearson Correlation* <  $r_{tabel}$  (sig,0,05) Instrumen tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketetapan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang sudah dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga (Arikunto 2010:239). Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Bahwa sesuatu “instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,6”. Berdasarkan pendapat tersebut maka kriteria pengujian dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,06, maka instrumen tidak reliabel

### 3.6.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bermaksud untuk mengukur apakah dalam bentuk regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability *P-P Plot of regression standardized residual* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kuantitatif dari data normal.

### 3.6.4 Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2017:260) mengemukakan bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk

memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Analisis regresi linier sederhana juga digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Formula yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Gaya Kepemimpinan
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Variabel Bebas
- e = Error

### 2.6.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis (Uji t) pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Penelitian dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien SPSS pada bagian *Ustandardized coefficients B standard error of estimate*, sehingga akan diharapkan hasil yang dinamakan  $t_{hitung}$ .

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi < (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti dalam hal ini variabel independen (Gaya Kepemimpinan) secara parsial berpengaruh pada variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi > (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan) tidak

berpengaruh terhadap variabel independen (Kinerja Karyawan).

### 3.6.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2013:207) Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau mengetahui ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika  $KD$  mendekati Nol (0), maka pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel variabel *dependent* (Y) lemah.
2. Jika  $KD$  mendekati Satu (1), maka pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel variabel *dependent* (Y) kuat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede *International* Medan, maka hasil dari persamaan regresi diperoleh nilai  $Y=38,448+0.349X$ . Dengan persamaan ini diketahui nilai konstantanya sebesar 38,448, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 38,448. Selanjutnya nilai positif (0.349) artinya jika Gaya Kepemimpinan semakin tinggi maka Kinerja Karyawan juga semakin tinggi. Hasil dari uji statistik diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,646 > 2,042$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian bisa diasumsikan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan atas variabel Y (Kinerja Karyawan) di Hotel Pardede *International* Medan. Hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R$  Square sejumlah  $0,833=83,3\%$ .

Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Gaya Kepemimpinan atas Kinerja Karyawan sejumlah 83,3%, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian, misalnya motivasi, kedisiplinan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil dari pembahasan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Pardede *International* Medan.

## 5. SIMPULAN

Berlandaskan hasil riset dan pembahasan yang dilaksanakan oleh pengkaji mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pardede *International* Hotel Medan, maka penulis memberikan asumsi sebagai berikut :

1. Hasil persamaan diperoleh :  $Y=38,448+0.349X$ . Dari persamaan regresi diinterpretasikan beberapa hal antara lain : Nilai konstanta sebesar 38,448 menjelaskan bahwa tanpa adanya X (Gaya Kepemimpinan) maka perolehan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,349. Jadi jika Gaya Kepemimpinan meningkat sejumlah satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sejumlah 0,566, artinya jika Gaya Kepemimpinan semakin tinggi maka Kinerja Karyawan juga semakin tinggi.
2. Berdasarkan Hasil uji-t parsial, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,646 > 2,042$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan atas variabel Y (Kinerja Karyawan) pada Hotel Pardede *International* Medan.

3. Hasil dari uji koefisien-determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R$  Square sebesar 0,833 = 83,3%. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian, misalnya motivasi, kedisiplinan dan lain-lain

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Ansory dan Indrasari, 2018, *MSDM & Perilaku organisasi*, Edisi Keenam Cetakan Kedua, Jakarta Rajawali Pers.

Busro, 2018, *Teori – Teori Gaya, Kepemimpinan*, Penerbit PT, Kencana Prenanda Media, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2018, *Teori – Teori Gaya, Kepemimpinan*, Penerbit PT, Kencana Prenanda Media, Jakarta.

Badeni 2017, *MSDM & Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Alfabeta CV 2017 Bandung.

\_\_\_\_\_, 2017, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Alfabeta CV 2017, Bandung.

David dan Badeni 2017, *MSDM & Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Alfabeta CV 2017 Bandung.

Davis, 2013, *MSDM* Bandung, Bumi Akasara. Edison, 2017, *MSDM, Strategi dan Kinerja Pegawai* Cetakan Kedua Alfabeta Bandung.

Edison dan Anwar 2017, *MSDM*, Cetakan Kedua Alfabeta Bandung 2017.

\_\_\_\_\_, 2019, *MSDM & Pengertian Gaya Kepemimpinan*, Cetakan Kedua Alfabeta Bandung 2017.

Garty Yukl, 2017, *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kedua Alfabeta Bandung 2017.

Hasibuan 2019, *MSDM & Pengertian Kepemimpinan*. PT. Bumi Aksara Jakarta 13220.

Hersey dan Blanchard, 2015, *MSDM*, Edisi Revisi, C-18, PT Bumi Aksara Bandung.

Kasmir, 2017, *MSDM, Perilaku Organisasi* : Edisi Ke 4, Jilid 5, Erlangga, Jakarta.

Kotler, Philip dan Keller 2015. *Teori-Teori Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan 1-Yogyakarta : CAPS, 2017.

Mulyadi, 2015, *MSDM* Jakarta, PT. Gramedia, Pustaka Utama.

\_\_\_\_\_, 2020 *Perilaku Konsumen dan Pemasaran, Pengertian Pasar*, - Cetakan 1-Yogyakarta : CAPS, 2017.

Silaen, N. Ruth., et al. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung, 2021. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerjakaryawan#cite>.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kerangka Pemikiran* Yogyakarta: BPFE. Talahatu, 2015, *MSDM*, Penerbit PT. Gramedia, Pustaka Utama, Bandung.

Zainal, 2017, *MSDM*, Cetakan  
Kesepuluh Jakarta, Prenada Media  
Group.

—, 2017, *MSDM Manusia, Kinerja  
Pegawai* Cetakan Kesepuluh  
Jakarta, Prenada Media Group.

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

Imelda Talahatu (2015), dengan judul  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan  
terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia  
Farma *Trading* dan *Distribution* Cabang  
Ambon.

Riski Nurrachman Diansyah (2016),  
dengan judul Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap  
Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas  
Kesehatan Kabupaten Jember).

Novi Shintia dan Rachmiyati  
(2016), dengan judul, Pengaruh  
Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan  
Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS  
pada Politeknik Negeri Banjarmasin.