

PENGARUH PENGAMBIL KEPUTUSAN, PERILAKU PEMIMPIN DAN ORIENTASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND KOPO HOTEL

Adi Utama
STIE Pasundan Bandung
Email: adi@stiepas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance. The object of research is a field service company that is Grand Kopo Hotel, Bandung. Exploratory research methods using Structural Equation Modeling Component Based Partial Least Square (PLS). Sample research is all employees amounted to 32 employees. The results showed all dimensions of leadership style that is the decision maker (X1), leadership behaviors (X2) and leadership orientation (X3) significantly affects the performance of employees. This indicates that if the leadership style that is effectively carried out by the company will improve employee performance optimally.

Keywords: *leadership style; performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah perusahaan bidang jasa perhotelan yaitu Grand Kopo Hotel Bandung. Metode penelitian eksploratori dengan menggunakan *Structural Equation Modeling Component Based Partial Least Square* (PLS). Sampel penelitian merupakan seluruh karyawan hotel berjumlah 32 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan semua dimensi gaya kepemimpinan yaitu pengambil keputusan (X1), perilaku kepemimpinan (X2) dan orientasi kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya kepemimpinan yang efektif dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kinerja.

PENDAHULUAN

Pariwisata perhotelan di Bandung yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan pariwisata di Bandung. Perhotelan telah menyebabkan perubahan-perubahan yang begitu cepat didalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi ,mampu melakukan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya pada pelanggan. Untuk dapat menciptakan suatu organisasi yang baik maka diperlukan suatu usaha yang terarah & terorganisir dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan adalah kemampuan mengejar laju pertumbuhan ekonomi, dimana saat ini kondisi perekonomian negara kita sedang mengalami keterpurukan di berbagai bidang kehidupan.

Dalam perekonomian yang kurang stabil dan kurang menguntungkan sebagai akibat dari krisis moneter yang berpengaruh terhadap perekonomian dan politik sekarang ini. Para pengusaha saat ini lebih mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting, diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, mengingat pentingnya sumber daya manusia perusahaan haruslah menaruh perhatian yang cukup besar terhadap sumber daya manusia tanpa mengabaikan sumber daya lainnya. Dalam hal ini karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam situasi bisnis seperti ini, fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Faktor sumber daya manusia didalam ruang lingkup suatu perusahaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, sebab faktor manusia merupakan faktor yang akan menggerakkan perusahaan maupun sumber daya lainnya selain manusia yang ada didalam perusahaan tersebut Sumber daya manusia harus harus digunakan secara optimal. Sehingga sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dan senang bekerja didalam perusahaan,juga harus diupayakan agar adanya gaya kepemimpinan yang baik di dalam kinerja para karyawan yang membuat para karyawan nyaman dalam bekerja.

Bentuk gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan paternalistik. Gaya kepemimpinan dapat berupa teknik untuk mengatur manajemen SDM. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi

positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas – fasilitas organisai untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi, maka Grand Kopo Hotel harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan supaya tetap lancar dan dapat meningkatkan daya saing, untuk memberikan gaya kepemimpinan yang tepat serta disiplin kerja karyawannya. Maka dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkna atasan diraskan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh antara gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan, adapun maksud dari penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan pada Grand Kopo Hotel oleh pemilik perusahaan. Sedangkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Kopo Hotel Bandung.

Penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengetahui sejauh mana pemberian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan tambahan sumbangan pengetahuan bagi penulis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dan ilmu manajemen umumnya. Serta bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi yang menarik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja keryawan. Selain itu juga, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat dalam memperdalam pengetahuannya di bidang sumber daya manusia.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Ordway Tead dalam Kartono (2008:57) menyatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Supardo (2006:4) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi antara seorang pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tujuan kelompok, organisasi, dan masyarakat. Berdasarkan efinisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan lebih baik dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok, agar orang bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan pada situasi tertentu. Setiap pemimpin dapat memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan tidak harus suatu gaya kepemimpinan itu lebih baik atau kurang baik daripada gaya kepemimpinan lainnya. Dasar yang sering dipergunakan dalam mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban yang pemimpin harapkan diterima oleh bawahan dan lain sebagainya.

Pada dasarnya definisi-definisi tersebut mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Definisi-definisi tersebut berbeda di dalam berbagai aspek, termasuk di dalamnya siapa yang menggunakan pengaruh sasaran yang ingin diperoleh dari pengaruh tersebut, cara bagaimana pengaruh tersebut digunakan, serta hasil dari usaha menggunakan pengaruh tersebut.

Menurut Kartono (2008:36), konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: (1) Kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, (2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin , dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. (3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Lebih lanjut kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki, ialah : (1) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri. (2) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda. (3) Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam. (4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan. (5) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna. (6)

Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi. (7) Sabar namun ulet, serta tidak mandek berhenti. (8) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, ulet, realistik. (9) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato. (10) Berjiwa wiraswasta. (11) Sehat jasmaninya, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko. (12) Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya. (13) Berpengatahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya. (14) Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai ; dibimbing oleh idealisme yang tinggi. (15) Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengatahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini didapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpinnya memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan manajemen merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu bertujuan untuk mempengaruhi anggota atau bawahannya dalam mencapai suatu tujuan. Menurut **Hasibuan (2007:170)**, Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yaitu (1) **Kepemimpinan Otoriter**, kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. (2) **Kepemimpinan Partisipatif**, kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya, dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. (3) **Kepemimpinan Delegatif**, kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam mengambil keputusan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, tuntutan pekerjaan, tujuan

organisasi. Gaya kepemimpinan yang demikian yang sangat baik untuk diterapkan agar motivasi kerja karyawan tinggi.

Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai. Menurut dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis (2002:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:67) yang merumuskan bahwa : *Human performance = ability + motivation*.

Penilaian kinerja menurut **Mathis (2002:82)** mempunyai beberapa tujuan yaitu : (1) Untuk mengukur kinerja karyawan seperti kuantitas output, kualitas output, jangka panjang waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif yang dimiliki karyawan. (2) Pendukung dalam melakukan promosi jabatan setelah melakukan penilaian kinerja. Ada beberapa metode dalam melakukan penilaian kinerja menurut **Mathis (2002:82)** yaitu : (1) Metode Penilaian Kategori, adalah metode yang meminta manajer memberi nilai untuk tingkah laku kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. (2) Metode Perbandingan, adalah metode yang menuntut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain. (3) Metode Negatif, adalah metode dimana manajer dan spesialis sumber daya manusia kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis dimana

lebih mendeskripsikan tindakan karyawan. (4) Metode Tujuan dan Perilaku, metode yang digunakan untuk mengukur perilaku karyawan dan bukan karakteristik lainnya. (5) Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBO), meliputi ketetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemampuan yang dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) yang artinya keinginan orang-orang untuk mengikuti yang akan membuat seseorang menjadi seorang pemimpin dimana orang-orang cenderung mengikuti mereka yang dipandang dapat menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, keinginan dan kebutuhan mereka sendiri. Pada dasarnya tujuan ensitas ekonomi adalah untuk mendapatkan laba optimal. Tujuan tersebut dapat tercapai manakala ensitas ekonomi tersebut mampu dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya. Untuk itu, setiap ensitas ekonomi harus berupaya optimal dan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan dapat dihasilkan *output* memadaibaik secara kualitas dan kuantitas. Sehingga pelanggan yang merasa puas kemudian secara perlahan akan lebih dominan pada perluasan pasar.

Namun demikian untuk mendukung mencapai sasaran tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan handal dan loyal pada institusinya. Hal ini sangat penting mengingat sumber daya manusia merupakan faktor kunci dan penggerak utama kegiatan operasional perusahaan. Sehingga memperhatikan peran sumber daya manusia yang sangat vital tersebut, maka tentunya harus ,mendapatkan perhatian secara berkesinambungan baik aspek pembinaan materil maupun non materil. Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja karena itu dibutuhkan kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar pemimpin dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah diterapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang bisa dipertimbangkan dan salah satu diantaranya adalah masalah gaya kepemimpinan.

Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diharapkan karyawan maka mereka akan puas, maka dari itu jika karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan tersebut mereka akan mengulang apa yang mereka telah dapat dari gaya kepemimpinan yang dipimpinnya. Maka meraka akan semakin giat dan semangat bekerja maka kinerja mereka akan semakin tinggi. (Rivai, 2004) Permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan adalah mengenai Gaya kepemimpinan bagaimanakah yang efektif untuk diterapkan oleh semua seorang pemimpin terhadap bawahannya, dengan kata lain apa yang membuat seseorang

pemimpin menjadi sukses (Thoha, 2003). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan . Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007).

Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan, hal tersebut berdasarkan pada pernyataan Ramli dan Warsidi (2001:184) yang mengatakan bahwa “Tindakan dan pemimpin terhadap pengikutnya dalam melaksanakan tugas akan memberi pengaruh nyata pada hasil kerja yang mereka capai”. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Oleh karena itu penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut : “*Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat*”.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah Grand Kopo Hotel Bandung yang berlokasi di Bandung. Dalam penelitian tersebut penulis meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Grand Kopo Hotel. Dalam menyelenggarakan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, menurut Nasir (2005) mengemukakan bahwa metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variable yang diteliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik populasi yaitu teknik pengumpulan dari individu atau lebih karakteristik dari mana data tersebut dapat dikumpulkan dan dianalisis. Besarnya sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 32 orang.

Untuk keperluan tersebut, maka penulis menggunakan bentuk-bentuk penelitian sebagai berikut : (1) Penelitian Lapangan (*Field Research*), dengan terjun langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian dengan meneliti secara langsung di tempat pelaksanaan kerja. Cara nya dengan Observasi, Wawancara dan penyebaran Kuesioner. (2) Studi Kepustakaan (*Library Research*), dengan mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yaitu dengan cara Studi Literatur dan Studi Dokumentasi

Terdapat empat variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : Variabel Pengambil Keputusan yang merupakan *Independent Variabel (X1)*, Variabel Perilaku Kepemimpinan yang merupakan *Independent Variabel (X2)*, dan Variabel Pengambil Keputusan yang merupakan *Independent Variabel (X3)*,

serta Variabel Kinerja Karyawan yang merupakan *Dependent Variabel (Y)* yaitu variabel terikat yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya independen.

Pengujian data dengan menggunakan *Structural Equation Modelling Component Based*. Pemilihan teknik ini didasarkan dalam rangka prediksi terhadap variabel penelitian yang diteliti. Analisis data dalam pengukuran model *Partial Least Squares (PLS)* berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik melalui *convergent validity* yaitu dimana ukuran reflektif individual berkorelasi dengan nilai loading > 0.50 (Chin, 1988 dalam Sidharta & Sidh, 2013) dan nilai *discriminant validity* yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dalam model (Fornell & Larcker, 1981 dalam Satria et al, 2015). Sedangkan R-squares untuk mengukur konstruk dependent (Ghozali, 2011). Analisis data dilakukan dengan memasukkan seluruh data responden dan menguji *convergent validity*, *discriminant validity* dan uji signifikansi. Hasil penghitungan menunjukkan sebanyak 9 indikator variabel independen dan 5 indikator dependent yang tidak memenuhi nilai loading konstruk > 0.5 sehingga hanya indikator yang memenuhi syarat saja yang diuji dalam pengujian model *Partial Least Squares (PLS)*.

Hasil perhitungan *average variance extracted (AVE)*, *Cronbachs Alpha* dan *composite reliability* adalah sebagai berikut;

Tabel 1 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability*

	AVE	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Pengambil Keputusan	0.600	0.746	0.721
Perilaku Pemimpin	0.567	0.712	0.718
Orientasi Kepemimpinan	0.559	0.834	0.779
Kinerja	0.672	0.832	0.873

Adapun hasil Path analysis dan uji signifikansi adalah sebagai berikut;

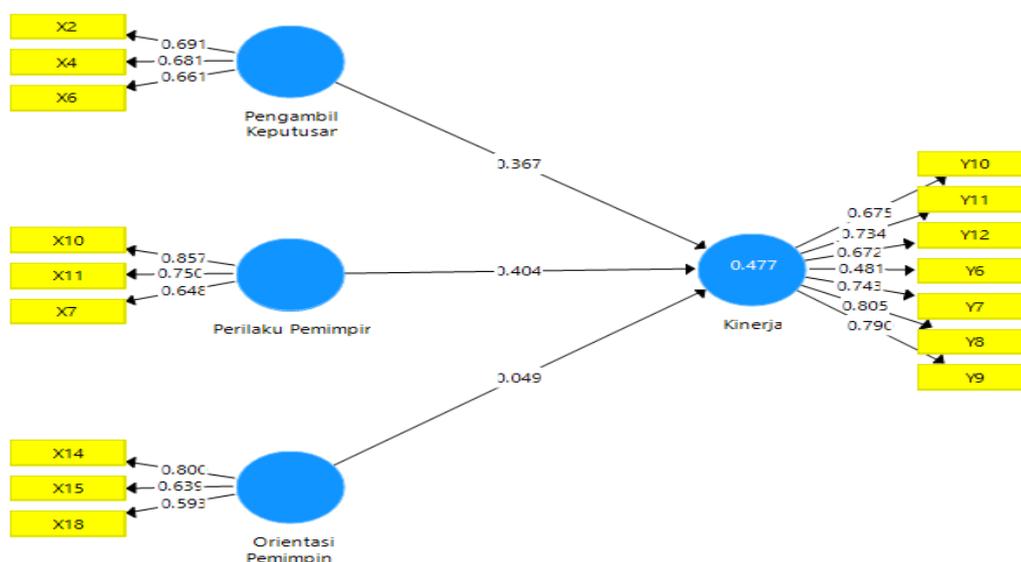
Tabel 2 Nilai *Path coefficient* dan Pengambilan Keputusan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values	Keputusan 5%
Pengambil Keputusan -> Kinerja	0.049	0.096	0.025	2.200	0.042	Signifikan
Perilaku Pemimpin -> Kinerja	0.333	0.400	0.025	3.497	0.035	Signifikan
Orientasi Kepemimpinan -> Kinerja	0.365	0.405	0.094	3.377	0.016	Signifikan

Hasil R square adjusted sebesar 0.417 atau sebesar 41,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Analisis data dilakukan dengan cara terlebih dahulu menguji instrumen penelitian setelah itu dilakukan analisis regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penghitungan data menunjukkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti bahwa apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan pada hasil pengolahan data maka pengaruh variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Perhitungan Pengujian Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh bahwa besarnya pengaruh pengambilan keputusan (X1) terhadap kinerja sebesar 0,049 atau sebesar 4,9% sedangkan pengaruh Orientasi pemimpin (X2) terhadap kinerja sebesar 0,367 atau sebesar 36,7% sedangkan pengaruh perilaku Pemimpin (X3) terhadap kinerja sebesar 0,404 atau sebesar 40,4%. Sedangkan hasil R square adjusted sebesar 0.417 atau sebesar 41,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan cukup besar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hardiyana & Helwiyana (2011) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut oleh Satria &

Priatna (2012) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pendayagunaan terhadap sumber daya manusia tidak sama dengan sumber daya lainnya, seperti mesin ataupun peralatan yang dimiliki instansi. Manusia sebagai insan yang memiliki harkat dan martabat bukanlah suatu alat yang dapat diperlakukan sekehendak hati. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keberadaan SDM, sehingga dapat mendukung usaha pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Perusahaan perlu memelihara para karyawannya agar mempunyai kinerja yang tinggi, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan. Tidak mungkin karyawan bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, jika gaya kepemimpinan tidak diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu sangatlah penting Gaya kepemimpinan dilaksanakan sebaik-baiknya agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal, bersemangat dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Grand Kopo Hotel Bandung sudah sesuai dengan harapan karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jika orientasi kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan dapat ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Dan perlu perhatian secara intensif agar pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dapat ditingkatkan lagi sehingga gaya kepemimpinan dapat dilakukan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Hardiyana, A., & Helwiyani, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 86-96.

- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2008) . Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi revisi, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, M. (2005), Metode Penelitian, Cetakan kelima Jakarta; Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Satria, R. O., Suzanto, B., & Sidharta, I. (2015). The Role Of Customer Satisfaction And Loyalty Through Student Perception On Mobile Broadband Based On Consumer Satisfaction Index Model (CSI). *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 2(5), 56 – 71.
- Satria, R. O., & Priatna, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(2), 85-93.
- Sidharta, I., & Sidh, R. (2014). Pengukuran Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Sikap Serta Dampaknya Atas Penggunaan Ulang Online Shopping Pada E-Commerce. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(2), 92-100.
- Thoha, M. (2003). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, H. (2004). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Wijana, B. R. & Supardo, S. (2006). Kepemimpinan Dasar-dasar dan pengembangannya, Yogyakarta: Andi.