

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RAMA RESIDENCE PADMA LEGIAN-BALI

Ni Putu Dhelia Martha Lestari^{1*}
I Made Hedy Wartana²

Fakultas Bisnis Dan Sosial Humaniora Universitas
Triatma Mulya, Badung-Bali^{1,2}

*email: dheliamarthalestari@gmail.com

Abstract

Increased employee performance can have a positive impact on achieving company goals, so in this case Rama Residence Padma Legian Hotel seeks to improve the performance of its employees to maintain the life of the company and the management must try to improve employee performance by applying a good leadership and communication style. Employee performance is the result of employee work in terms of quality, quantity, working time and cooperation to achieve company organizational goals that have been set by a company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance, the effect of communication on employee performance, how much influence leadership style and communication on employee performance, and which independent variables have a more dominant effect on employee performance. The population in this study amounted to 56 people. The data analysis technique used is descriptive analysis, validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and analysis of determination. The results of the analysis show that leadership style (X_1) and communication (X_2) have a positive effect on employee performance (Y). This is indicated by the regression equation: $Y = 9.360 + 0.093X_1 + 0.216X_2$. The conclusion obtained is that leadership style (X_1) has a partially positive influence on employee performance (Y). Communication (X_2) has a positive influence partially on employee performance (Y). The influence of leadership style (X_1) and communication (X_2) on employee performance at Hotel Rama Residence Padma Legian is 21.2%. The independent variable that has the most dominant influence is communication (X_2) with a beta coefficient of 0.331.

Keywords: leadership style, communication, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Hotel Rama Residence Padma Legian yang berlokasi di Jalan Padma Legian Kabupaten Badung ini, merupakan salah satu dari sekian

banyak perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan yang ada di Bali dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang dan menyediakan 38 kamar dengan desain modern dan mewah

serta fasilitas yang lengkap, restoran, *bar, laundry, free wi-fi, business center, gym, pool and rooftop* yang langsung menyuguhkan pemandangan pantai Legian dan GWK karena tidak semua hotel yang ada di dekat pantai Legian menyediakan fasilitas *pool and rooftop*. Banyaknya hotel yang ada di Bali terutama di daerah Legian menyebabkan terjadinya persaingan antar hotel yang sangat ketat untuk mendapatkan konsumen. Dengan meningkatnya persaingan antar hotel yang ada di daerah Legian menyebabkan masing-masing hotel berusaha memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik pada konsumennya dan juga memberikan berbagai jenis promo yang menarik. Maka dari itu pemimpin dari sebuah hotel perlu meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawannya.

Setiap pemimpin di suatu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin karyawannya. Begitu juga dengan pemimpin yang menjabat di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali, dimana pemimpin dalam mengambil suatu keputusan tanpa memikirkan adanya orang-orang yang dipengaruhi dengan pilihan yang telah dibuat. Pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut andil dalam mengambil suatu keputusan. Selain itu hubungan antara pemimpin dengan karyawan kurang harmonis karena pemimpin tidak mengutamakan kesejahteraan karyawan dan kerjasama tim antara atasan dan bawahan.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor komunikasi juga memegang peranan yang sangat

penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena dalam kehidupan perusahaan para karyawan tidak akan dapat bekerja sendirian melainkan memerlukan bantuan dari tim kerja maupun bantuan dari pimpinan perusahaan. Komunikasi yang baik dan benar antar karyawan dengan pimpinan, tentu akan melancarkan operasional sehari-hari dan meminimalisir kesalahpahaman antara karyawan satu dengan yang lainnya atau antar departemen. Sebagai bentuk dari komunikasi di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali adalah jenis pertemuan yang dilakukan oleh pimpinan dan bawahan. Jenis pertemuan yang terjadi di Hotel Rama Residence Padma Legian sudah baik dan dilakukan secara rutin, baik itu pertemuan antara pimpinan departemen dengan *staff* departemen maupun antara pimpinan departemen dengan pimpinan departemen lainnya. Akan tetapi di dalam operasional sehari-harinya terkadang terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi pada departemen *front office* dengan departemen *housekeeping* tentang pemesanan kamar dari tamu. Hal ini paling sering terjadi pada akhir tahun karena musim libur sekolah, hari raya natal dan tahun baru.

Jumlah *guest comment* di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali adalah sebagai salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan pada Hotel Rama Residence Padma Legian Bali. *Guest comment* yang masuk pada periode Januari sampai dengan Desember 2019 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada tingkat *complaint* yang cukup besar yaitu

dengan rata-rata sebesar 54,2% dibandingkan dengan rata-rata *good comment* sebesar 45,8%. Hal ini menandakan bahwa kemampuan kerja karyawan dalam memberikan pelayanan pada tamu perlu ditingkatkan lagi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014:42) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah gabungan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar target perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dan strategi yang disukai dan sering di implementasikan oleh seorang pemimpin. Menurut Usman (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang ditampilkan oleh

seorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Soekarso (2015) gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. Selanjutnya, menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan strategi atau cara bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi kegiatan kelompoknya serta dapat memahami masing-masing bawahannya baik itu individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Komunikasi

Menurut Bangun (2012: 360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Menurut Wibowo (2014: 241) komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Suprpto (2011) menyatakan komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah

berkomunikasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, pikiran, ide-ide yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dengan tujuan untuk dapat saling mengerti usaha pencapaian tujuan pada organisasi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rivai (2014) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2011) menyatakan kinerja adalah kualitas dan kuantitas serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Kualitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Handoko (2016) Menyatakan kinerja diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

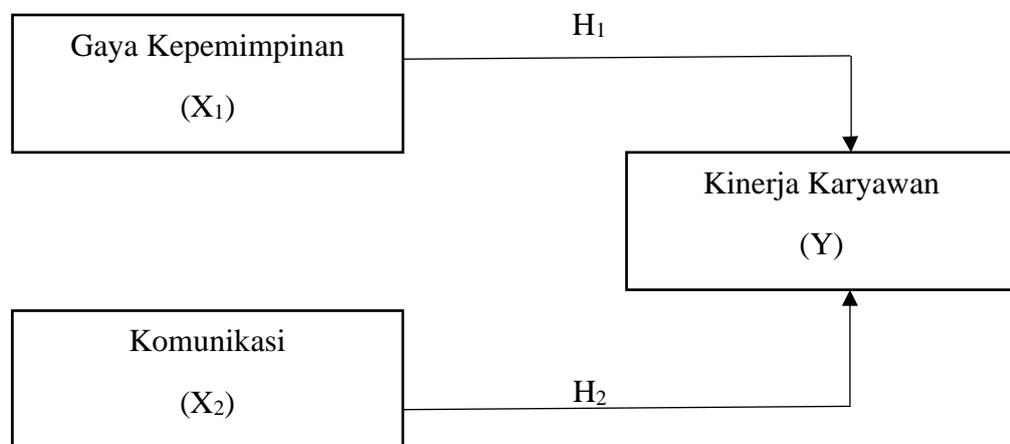
Kajian Empiris

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wela Antayenia yang berasal dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enggal Mumbul Kudus”. Dengan hasil yaitu komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t-hitung sebesar 5,255 dengan signifikan 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,241. Semakin tinggi keberlangsungan dan efektivitas komunikasi organisasi yang ada di PT. Enggal Mumbul, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Mahendra Putra yang berasal dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya Badung dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Sun And SPA Legian Bali” pada tahun 2019 yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $b_1X_1 : t_{hitung} = 12,041 > 1,664 t_{tabel} (0,05 : 82) =$ dan $Sig.t = 0,000 (p < 0,05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinana (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel The Sun And Spa Legian Bali.

3. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Putu Agung Bayu Suputra yang berasal dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya Badung dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Breezes Bali Resort & SPA Seminyak pada tahun 2018 yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_2X_2 : t_{hitung}

$=9,576 > t_{tabel} (0,05 : 87) = 1,663$ dan $Sig.t = 0,000$ ($\rho < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Breezes Bali Resort & Spa Seminyak.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan dan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian.

H₂ Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan

data dengan analisis data bersifat induktif dan kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan 3 cara yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data dengan menggunakan komunikasi langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan yang memiliki informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di Hotel Rama Residence Padma Legian dan hasil wawancara yang dilakukan penulis digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data-data yang ada di Hotel Rama Residence Padma Legian. Data-data tersebut tentunya berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini yaitu seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta deskripsi masing-masing jabatan.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang akan dijawab oleh responden untuk mendapatkan data yang diperlukan didalam penelitian.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan secara online yang berupa *google form*. Kuesioner ini akan diberikan kepada para responden, yaitu para karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran skala likert yaitu sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:156) apabila subjek kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Berdasarkan penjelasan yang diuraikan diatas maka teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel populasi karena jumlah karyawan tetap pada Hotel Rama Residence Padma adalah 56 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis t-test (uji t), analisis determinasi.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Instrumen	Pearson Correlation	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,933	Valid
	X1.2	0,890	Valid
	X1.3	0,904	Valid
	X1.4	0,883	Valid
	X1.5	0,882	Valid
Komunikasi (X ₂)	X2.1	0,687	Valid
	X2.2	0,716	Valid
	X2.3	0,695	Valid
	X2.4	0,771	Valid
	X2.5	0,714	Valid
	X2.6	0,796	Valid
	X2.7	0,573	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,831	Valid
	Y1.2	0,872	Valid
	Y1.3	0,854	Valid
	Y1.4	0,548	Valid

Uji validitas menggunakan nilai *Pearson Correlation* antar skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan r_{kritis} (0,30) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Tabel 1 menunjukkan seluruh

nilai koefisien korelasi dari instrumen penelitian ini lebih besar dari 0,30 sehingga instrumen penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,938	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	Reliabel

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's alpha*. Jika nilainya lebih besar dari 0,60 maka instrumen

tersebut dikatakan reliabel atau handal dan berlaku sebaliknya. Tabel 4.6 menunjukkan seluruh nilai

koefisien *Cronbach's Alpha* dari instrumen penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau bila instrumen ini digunakan

beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.73439183
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.090
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. *Test distribution is Normal.*

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal apabila tingkat signifikansi atau *Asymp.Sig (2-tailed)* $\geq \alpha = 0,05$. Hasil uji pada tabel 3 menunjukkan

nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau $\geq \alpha = 0,05$ sehingga kesimpulan yang ditarik adalah residual telah berdistribusi normal, oleh karena itu asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,960	1,042	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,960	1,042	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas pada model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Hasil uji pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang

dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien *tolerance* yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen, oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,783	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi (X_2)	0,081	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Pengujian menggunakan model Glejser. Model ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan absolut residual $\geq 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi yang

dihasilkan pada semua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.360	2.455		3.813	.000
	Gaya Kepemimpinan	.093	.045	.261	2.098	.041
	Komunikasi	.216	.081	.331	2.658	.010

a. *Dependent Variable* : Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 6,

maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.360 + 0,093X_1 + 0,216X_2$$

Interpretasi model tersebut adalah :

Nilai $a = 9.360$ memiliki arti jika gaya kepemimpinan (X_1), dan komunikasi (X_2) bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 9.360 satuan.

$B_1 = 0,093$ memiliki arti jika gaya kepemimpinan (X_1) naik satu satuan,

maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,093 jika variabel komunikasi (X_2) dipertahankan atau tetap.

$B_2 = 0,216$ memiliki arti jika komunikasi (X_2) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,216 jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dipertahankan atau tetap.

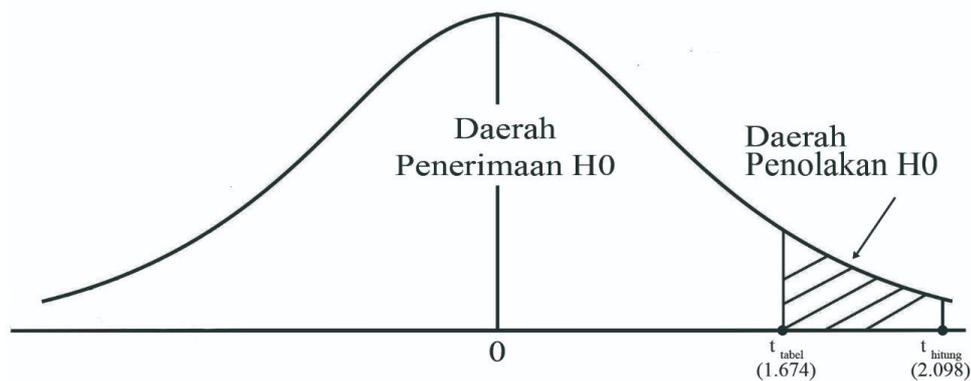
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali (H_1)

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda. Koefisien regresi B_1 sebesar 0,093 memiliki arti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian. Hipotesis pertama (H_1)

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t . Tingkat probabilitas (sig.) t variabel gaya kepemimpinan = $0,041 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian. Hasil penelitian ini didukung oleh I Dewa Gede Mahendra Putra (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini :



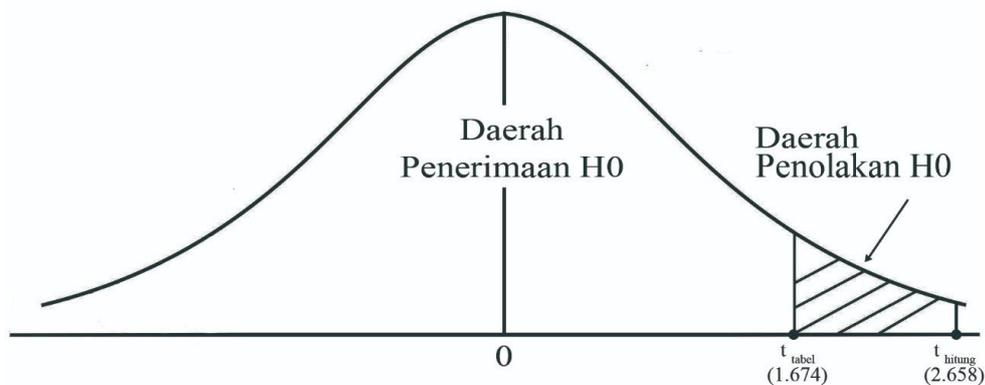
Gambar 2

Kurva Distribusi T Uji Hipotesis
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali (H₂)

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda. Koefisien regresi B₂ sebesar 0,216 memiliki arti bahwa setiap peningkatan komunikasi (X₂) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Rama Residence Padma Legian. Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa komunikasi (X₂) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di

Hotel Rama Residence Padma Legian. Untuk menguji pengaruh komunikasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel komunikasi = 0,010 < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian. Hasil penelitian ini didukung oleh I Gusti Putu Agung Bayu Suputra(2018) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini :



Gambar 3

Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan (H₁) dan Komunikasi (H₂) terhadap Kinerja Karyawan (H₂) Di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461a	0.212	0.182	1.767

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 7 besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,212 \times 100\% \\ &= 21,2\% \end{aligned}$$

Jadi besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian sebesar 21,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel Yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Beta

Variabel	Nilai Koefisien Beta
Gaya Kepemimpinan	0.261
Komunikasi	0.331

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian adalah komunikasi (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,331 dan diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,261.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian.
2. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian.

3. Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian, karena komunikasi (X_2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,331 yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien beta gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,261.
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Rama Residence Padma Legian adalah sebesar 21,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Pihak manajemen di Hotel Rama Residence Padma Legian perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan komunikasi secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan komunikasi di suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberi dampak positif untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) temperamen merupakan salah satu indikator yang mendapatkan tanggapan terendah. Pemimpin harus lebih menyesuaikan diri terhadap bawahannya agar dapat meningkatkan kerjasama tim antara atasan dan bawahan dan menyejahterakan karyawan supaya hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi lebih harmonis. Pemimpin juga harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut andil dalam mengambil sebuah keputusan dan tidak mudah tersinggung saat bawahan ikut andil dalam mengambil suatu keputusan.
3. Pada variabel komunikasi (X_2) aturan kerja dan kebijaksanaan merupakan salah satu indikator yang mendapatkan tanggapan terendah. Jika terjadi kesalahan dalam satu departemen maka harus dilaporkan ke departemen headnya sendiri bukan langsung ke atasan dari suatu perusahaan akan tetapi dijalankan sesuai dengan aturan manajemen yang ada di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali. Saat terjadi *complaint* dari tamu pihak perhotelan harus menjelaskan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada di Hotel Rama Residence Padma Legian Bali sehingga memberi kepuasan bagi tamu akan jawaban yang kita berikan. Semua karyawan harus bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Pada variabel kinerja karyawan (Y) kualitas kerja merupakan salah satu indikator yang mendapatkan tanggapan terendah. Untuk meningkatkan kualitas kerja maka harus mampu bekerjasama dengan tim baik itu atasan dan bawahan. Sebaik apapun kualitas kerja, itu tidak akan sempurna tanpa adanya kejujuran karena kejujuran akan meningkatkan integritas suatu perusahaan dan membuat senang para tamu hotel.
5. Bagi peneliti berikutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan jumlah variabel yang digunakan, ataupun memperluas objek penelitian sehingga akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Antayenia, Wela. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enggal Mumbul Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Effendy, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Pertama. Rajawali Pers. Jakarta.
- Gede Mahendra Putra, I Dewa. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Sun And Spa Bali*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Badung
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Putu Agung Bayu Suputra, I Gusti. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Breezes Bali Resort And Spa Seminyak*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Badung.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian. 2012. *Manajemen Abad 21*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan Kajian dan Praktis*. Erlangga. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi, Dan Peran Dalam Komunikasi*. Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Torang, Dr. Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Edisi 4. Yogyakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.