



ANALISIS PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PESONA HOTEL SYARIAH MAKASSAR

Oleh:

Djuharmin

Email : djuharmin83@gmail.com

Pembimbing I:

Arifuddin Mane

Email : Manearifuddin@yahoo.com

Pembimbing II:

Muhlis Ruslan

Email : muhlis_ruslan@yahoo.co.id

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRACT

Djuharmin. 2017. Skripsi. This research is guided by Dr. H. A. Arifuddin Manne SE.,M.Si.,SH.,MH and Dr. Muhlis Ruslan SE.,M.Si Leadership behavior in the company is important in an era of modern organization that requires the transformation in the implementation of work and leadership of the company. A possible result of poor leadership behavior is the decline in employee performance that will have an impact on the company's total performance decline.

This study aims to determine the effect of leadership behavior on employee performance at the Pesona Hotel Syariah Makassar. The sample used in this research is 42 people, To apply the objective hence used technique of simple linear regression analysis and correlation analysis with the aid of computerized system (Computer Program SPSS version 20) using coefficient of determination (R^2).

The results obtained from this study are Leadership Behavior has a positive effect on employee performance. This positive influence indicates a direct influence between leadership behavior and employee performance, or in other words with good leadership behavior hence high employee performance. Leadership behavior has a significant effect on employee performance. This significant influence shows that leadership behavior has a significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership, Employee Performance



PENDAHULUAN

Pada saat ini kita berada pada abad ke dua satu, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2012) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass *et al.* (2013), Locander *et al.* (2012), serta Yammarino *et al.* (2012) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander *et al* 2012; Yammarino *et al* 2013). Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 (Locander *et al* 2012). Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin Locander (2012)

Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin (Humphreys,2002 ;Rafferty & Griffin 2004; Sarros & Santora 2011). Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*).Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir *et al* 2012).

Adapun faktor paling kritikal yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber *et al* 2013). Budaya organisasi dipandang sebagai nilai nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan



mengatasi permasalahan yang dihadapi. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai nilai atau norma norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid *et al* 2013). Namun demikian, relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel-variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan (Pool 2011).

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis berinisiatif untuk mengangkat judul. **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pesona Hotel Syariah Makassar”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat luas dan sangat kompleks untuk dilaksanakan oleh hanya satu orang saja. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merupakan bagian input yang akan diubah menjadi output yang sangat diperlukan oleh masyarakat.

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2012:11) menjelaskan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia didefenisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2012:11) menjelaskan bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi,



pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) (Locander *et al.*, 2012). Locander *et al.* (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok dan Crawford (2011) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan. Sejalan dengan uraian di atas, Andrews dan Field (2012) menyimpulkan 3 elemen penting yang harus ada dalam kepemimpinan yaitu: pemimpin, yang dipimpin, dan interaksi diantara keduanya. Tanpa ketiga elemen penting tersebut, maka kepemimpinan tidak akan pernah ada.

Dalam sejarah perkembangan konsep kepemimpinan, banyak pakar berupaya mendeskripsikan sekaligus mengukur variabel kepemimpinan sehingga muncul beragam konseptualisasi kepemimpinan. Pada awalnya, kajian mengenai kepemimpinan memusatkan perhatian pada kepribadian yang merupakan karakter pemimpin yang berhasil. Teori kepribadian (*traits theory*) mengasumsikan pemimpin yang berhasil sudah merupakan takdir dan kualitas bawaan lahir yang membedakan seorang pemimpin dengan non pemimpin. Namun banyak yang mengkritik teori kepribadian ini karena pada kenyataannya kepemimpinan dapat dilatih dan dikembangkan, sehingga kajian beralih pada pendekatan perilaku dan gaya kepemimpinan. Prinsip pendekatan baru tersebut adalah pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mengadopsi gaya atau perilaku yang demokratis dan partisipatif. Gaya kepemimpinan seperti ini dipandang sebagai yang terbaik. Tapi pendekatan ini juga dikritik karena dianggap mengabaikan faktor situasi dan konteks dimana para pengkritik berpandangan efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan konteks yang melingkupinya (Ogbonna & Harris, 2012).

Kepemimpinan Transformasional

Jika kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip pertukaran maka kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berdasarkan prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu



tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang. Sebaliknya, pemimpin transaksional memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan. Perbedaan tersebut menyebabkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional diposisikan pada satu kontinum dimana keduanya berada pada ujung yang berbeda (Dvir *et al.*, 2012).

Humphreys (2012) menegaskan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pertukaran “komoditas” (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (*value system*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*beliefs*), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan Humphreys (2012), Yammarino (2013), Bass (2013) serta Humphreys (2012) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh ideal atau *idealized influence*), inspirasi (*inspirational motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya, bonus) kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin (misalnya, kinerja karyawan tinggi). Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau hukuman. Di sini tercipta hubungan mutualisme dan kontribusi kedua belah pihak akan memperoleh imbalan (Bass *et al.*, 2012)

Sarros dan Santora (2011) menyebutkan bahwa imbalan yang dikejar dua belah pihak lebih bersifat ekonomi. Kebutuhan fisik dan materi bawahan berusaha dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya, pemimpin memperoleh imbalan berupa performa

bawahan yang tinggi. Waldman (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional “beroperasi” pada sistem atau budaya yang sudah ada (eksisting) dan tujuannya adalah memperkuat strategi, sistem, atau budaya yang sudah ada, bukan bermaksud untuk mengubahnya. Oleh sebab itu, pemimpin transaksional selain berusaha memuaskan kebutuhan bawahan untuk “membeli” performa, juga memusatkan perhatian pada penyimpangan, kesalahan, atau kekeliruan bawahan dan berupaya melakukan tindakan korektif. Humphreys (2012) serta Yammarino *et al.* (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional paling banyak ditemui dalam kehidupan sehari-hari, sehingga berkembang menjadi paradigma praktek kepemimpinan dalam organisasi.

Kepemimpinan transaksional menurut beberapa pakar memiliki dua karakter yang dinamakan *contingent reward* dan *management by exception*. Pemimpin transaksional yang mempunyai karakter *contingent reward* akan menjelaskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapainya dan mengarahkan bawahan untuk mencapainya. Besar kecilnya imbalan (*reward*) akan tergantung pada (*contingent*) sejauhmana bawahan mencapai tujuan dan sasaran tersebut (Bass *et al.*, 2013; Humphreys, 2012; Yammarino *et al* 2013).

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

1. Analisis Kualitatif

Yaitu dengan cara membandingkan teori yang sudah ada mengenai lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan yang dilakukan pada Pesona Hotel Syariah Makassar.

2. Analisis Kuantitatif Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependent (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independent (X1 dan X2) rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien regresi konstan

X₁ = Variabel independen pertama (Kepemimpinan Transformasional)



X_2 = Variabel independen kedua (Kepemimpinan Transaksional)

b_1 = Koefisien regresi independen pertama

b_2 = koefisien regresi independen kedua

e = error item

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

1) Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui table berikut :

TABEL 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Responden
Laki – Laki	34	81%
Perempuan	8	19%
Total	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dilihat dari table 1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki yang berjumlah sebanyak 34 orang dengan persentase 81%, sedangkan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 19.4%.

2) Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada table berikut ini :

TABEL 2
KARASTERISTIK RESPONDEN MENURUT UMUR

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 tahun	13	30,9%
31 – 40 tahun	7	16,8%
41 – 50 tahun	12	28,5%
> 50 tahun	10	23,8%
Total	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Usia 21-30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30,9%
2. Usisa 31-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16,8%
3. Usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28,5%
4. Usai >50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,8%

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30,9% sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16,8%.

3) Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

TABEL 3
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT LAMA KERJA

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	16	38%
5 – 10 tahun	3	7,2%
11 – 15 tahun	3	7,2%
16 – 20 tahun	3	7,2%
> 20 tahun	17	40,4%
Total	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Masa kerja 1-5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 38%
2. Masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,2%
3. Masa kerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,2%
4. Masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,2%
5. Masa kerja >20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 40,4%.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja >20 tahun dengan jumlah 17 orang dengan persentase sebesar 40,4% sedangkan responden dengan masa kerja 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun berjumlah sama yaitu 3 orang dengan persentase 7,2%.

4) Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:



TABEL 4
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT
TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	20	47,7%
D3	7	16,6%
S1	15	35,7%
S2	0	0%
Total	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari table 4 deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jenjang pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 47,7%
2. Jenjang pendidikan Akademik (D3) sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16,6%
3. Jenjang pendidikan S1 sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 35,7%
4. Jenjang pendidikan S2 sebanyak 0.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang lebih dominan adalah responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA dengan jumlah sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 47,7% dan responden yang memiliki jenjang pendidikan S2 berjumlah nol (0).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa benar hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif ini signifikan. Atau dengan kata lain, jika perilaku kepemimpinan baik akan mengakibatkan kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika perilaku kepemimpinan buruk maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah.pada Pesona Hotel Syariah Makassar.
2. Perilaku kepemimpinan Pesona Hotel Syariah Makassar cenderung bersifat transformasional, artinya perilaku kepemimpinan yang berlaku pada Pesona Hotel Syariah Makassar adalah kepemimpinan yang aktif berpartisipasi terhadap



kepentingan kelompok, yakni pemimpin yang memperhatikan kinerja karyawannya dengan mendukung pengembangan potensi karyawan baik sebagian ataupun keseluruhan.

3. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. **Manajemen Sumber Dalam Manajemen**, Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Indeks.
- Edwin B. Flippo, 2002. **Manajemen Personalia**, Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. **Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas** Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 1999. **Manajemen Produksi Dan Operasi**, Jakarta PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, 2005. **Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2006. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**, Bandung Refika Aditama.
- Mangkuprawira, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Mathis L Robert, 2002. **Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT.Salemba Empat.
- Nasution, MN. 2001. **Manajemen Mutu Terpadu**, Jakarta PT.Gahalia Indonesia.
- Pramudyo, 2007. **Cara Pinter Jadi Trainer**, Jakarta Percetakan Galang Press.
- Reader Barry, 2001. **Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional**, Jakarta Salemba Empat.
- Umar Husein, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta PT.Gramedia Pustaka Utama.