

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN *MANAGER* DENGAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI *NEW RAHMAT HOTEL* GORONTALO

Asral Kelvin S.r Sahrain¹

Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo¹

Email: calvino@iaingorontalo.ac.id¹

Keywords:

Leadership Style, Employee Performance

ABSTRACT

In this study, the author suspects that the Leadership Style at New Rahmat Hotel Gorontalo does not have a significant relationship with Employee Performance, therefore the author tests the hypothesis using the Pearson Product Moment analysis tool. In the feasibility test, the Leadership Style instrument obtained a correlation efficiency between 0.373 – 0.718, the Employee Performance instrument obtained a correlation efficiency between 0.366 – 0.697, and the efficiency of more than 0.3 indicates validity. The results of the correlation test showed that the Leadership Style applied by the boss with the performance of the employees in the previous descriptive description showed a moderate level. The evaluation of the significance of the relationship between the two has been evaluated with the statistical tool of the correlation test of the moment product, obtaining a correlation coefficient result of 0.256 with a probability of 0.726. The acquisition of a correlation with $p > 0.05$ indicates that it is not significant, meaning that there is no relationship between the applied Leadership Style and Performance.

ABSTRAK

Dalam Penelitian ini Penulis menduga bahwa Gaya Kepemimpinan di New Rahmat Hotel Gorontalo tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan, maka dari itu penulis menguji hipotesis dengan menggunakan alat analisis Pearson Product Moment. Pada pengujian kelayakan instrumen Gaya Kepemimpinan mendapatkan koefisien korelasi antara 0.373 – 0.718, instrumen Kinerja Karyawan mendapatkan koefisien antara 0.366 – 0.697, perolehan koefisien lebih dari 0.3 menandakan valid. Hasil pengujian korelasi bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan atasan dengan kinerja karyawan dalam uraian deskriptif sebelumnya menunjukkan dalam tingkat moderat. Evaluasi kebermaknaan hubungan keduanya telah dievaluasi dengan alat statistik uji korelasi produk moment, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0.256 dengan probabilitas 0.726. Perolehan korelasi dengan $p > 0.05$ menandakan tidak signifikan, berarti tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dengan Kinerja Karyawan pada New Rahmat Hotel Gorontalo. Hasil uji korelasi atau nilai R adalah 0.256 jika dibandingkan dengan nilai R tabel 0.296 maka dapat dijelaskan bahwa H_0 diterima berdasarkan $0.256 < 0.296$ yang berarti tidak Signifikan. Tanggapan moderat karyawan terhadap praktek gaya kepemimpinan atasan menandakan pelaksanaan gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan masih dapat ditingkatkan. Moderat bukan berarti tidak setuju, karena terpilihnya atasan merupakan hasil mekanisme perusahaan, maka penggunaan istilah masih dapat ditingkatkan mengarah pada dilakukannya teknis implementasi yang lebih mudah sehingga dapat diterima bawahan (karyawan).

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri pariwisata Indonesia hingga pertengahan tahun 1997 berkembang dengan pesat bahkan telah memberikan kontribusi yang tidak sedikit terhadap penerimaan devisa negara dan pendapatan daerah. Sektor pariwisata ini juga telah mampu memberikan dampak berganda pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya di daerah wisata yang telah berkembang.

Perkembangan pariwisata di Indonesia sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam kepariwisataan di setiap wilayah di Indonesia. Salah satu propinsi yang memiliki potensi dalam pengembangan kepariwisataan adalah propinsi Gorontalo. Gorontalo kini telah menjadi propinsi yang baik dalam kategori bisnis maupun wisata, nuansa alam yang layak di jadikan sebagai obyek wisata menjadikan propinsi ini dikunjungi oleh banyak wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara. Selain itu berbagai jenis hotel melengkapi perjalanan para wisatawan sebagai tempat menginap dalam waktu sementara selama mereka berada di propinsi Gorontalo. Salah satunya adalah new rahmat hotel yang terletak di jalan Aloe Saboe Kota Gorontalo. New Rahmat Hotel dapat di tempuh dalam waktu 30 menit dengan menggunakan mobil dari bandara Jalaludin Gorontalo, New Rahmat Hotel Gorontalo mempunyai satu Department yaitu *Room Division* yang membawahi *Housekeeping*, *Front Office*, *Back Office*, *Food And Beverage* dan *Laundry*.

Housekeeping Department adalah outlet yang mempunyai *revenue* terbesar bagi hotel selain *Food and Beverage Department*. Dengan demikian fungsi dari manajemen sangat dibutuhkan untuk membantu staff dan karyawan di *Housekeeping Department* agar mampu secara maksimal bergerak sesuai dengan *Stadart Operasional Prosedure* yang berlaku. Apabila manajemen tidak dapat melaksanakan fungsinya , kemacetan dalam roda operasional akan terjadi dan berakibat fatal bagi hotel itu sendiri.

Perencanaan tugas pada *Housekeeping Departement* merupakan fungsi manajemen terpenting dari seorang *executive Housekeeper* sebagai pemimpin pada manajemen *Housekeeping Department*, *Executive Housekeeper* harus mampu memotivasi dan mempengaruhi anak buahnya dalam melaksanakan tugas sebaik mungkin. Oleh sebab itu diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang terarah dan dapat diterima oleh karyawan yang dipimpinya.

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Andrew

E. Sikula (1981:145) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. George Milkovich dan Paul C. Nystrom (Dale Yoder, 1981:173) mendefinisikan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat. Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah menjelaskan tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi.

Adapun beberapa Gaya Kepemimpinan menurut Sigian, Sondang (2003 : 76) yaitu sebagai berikut :

a. Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini membiarkan segalanya berjalan dengan sendirinya. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.

b. Otokratis

Segala pembagian tugas dan semua tanggung jawab di pegang oleh si pemimpin dan tak mau tahu tentang keadaan atau keluhan bawahan, pokoknya semua harus patuh terhadap perintah.

Gaya kepemimpinan ini selalu memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri dan menata situasi kerja yang rumit disertakan ancaman bagi pegawai sehingga pegawai akan dengan sendirinya mau melakukan apa saja yang diperintahkan.

c. Demokratis

Merupakan Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai satu team. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahan.

Timpe (1991 : 123) menyatakan bahwa ada perbedaaan antara kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan adalah kegiatan mencoba untuk mempengaruhi orang dengan tujuan mencapai sasaran bisnis maupun industri. Kedudukan pengawas dalam organisasi memberinya wewenang yang di perkuat oleh rasa hormat dan kepercayaan yang telah di berikan oleh bawahanya. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk menyelesaikan rencana, sasaran dan tujuan organisasi dengan cara bekerja sama dengan orang lain.

Manajemen adalah fungsi yang menjalankan bisnis. Fungsi yang umum diantaranya merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan, mengkoordinasikan, menganggarkan, berinovasi, dan mewakili. Gaya kepemimpinan yang ideal yaitu menggunakan semua gaya kepemimpinan sebaik mungkin.

d. Moderat

Merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel ataupun gaya kepemimpinan yang selalu bersikap seimbang dalam hal pengambilan keputusan. Hal ini berarti bahwa situasilah yang menentukan penerapan Gaya Kepemimpinan moderat.

B. Kinerja Karyawan

Menurut Umar (2003:99) Kinerja Karyawan yaitu pengelolaan manusia secara profesional, evaluasi kinerja sumber daya manusia yang senantiasa dilakukan. Kinerja Karyawan sering tergantung pada berbagai hal. Dewasa ini, aspek stres akibat tekanan mental oleh Pemimpin kepada bawahan mengakibatkan kecacatan dalam operasional kerja sehingga banyak karyawan yang menyatakan dirinya untuk berhenti kerja, untuk itu sangat diperlukan adanya pengaruh dari pemimpin untuk bisa bertukar pikiran dengan bawahan dan tentunya dibarengi dengan motivasi agar karyawan dapat optimal kembali dalam bekerja.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan *Manager* dengan Peningkatan Kinerja Karyawan *Housekeeping Department* di New Rahmat Hotel Gorontalo dengan menggunakan metode Deskriptif kuantitatif dengan menjabarkan data yang didapat baik berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Hasil tersebut kemudian akan diolah menjadi data, yang dapat menunjang pada proses penelitian nanti. Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS Versi 21. Alat analisis data berupa uji validitas, reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas data

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

New Rahmat Hotel merupakan hotel yang terletak di Propinsi Gorontalo tepatnya di Pusat Kota Gorontalo yakni Jl. Aloe Saboe No.108 Gorontalo – Indonesia telp. 0435 – 831117 – 827999 Fax. 0435 – 827555. Letak hotel ini sangat strategis, selain terletak di pusat kota,

hotel ini dapat ditempuh 30 menit perjalanan dari bandara Jalaludin, 15 menit dari terminal 42 andalas dan 25 menit dari pelabuhan fery.

B. Hasil Uji Kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan dalam instrumen gaya kepemimpinan mendapatkan koefisien korelasi antara 0.373 – 0.718, instrumen kinerja karyawan mendapatkan koefisien antara 0.366 – 0.697, perolehan koefisien lebih dari 0.3 menandakan valid. Menginterpretasikan kemampuan pertanyaan dalam melakukan fungsi ukur (Donald Ary, 2010 : 249).

Tabel 1.1
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Gaya Kepemimpinan				Kinerja Karyawan			
Item	r-val	Item	r-val	Item	r-val	Item	r-val
GK1	0.421	GK11	0.489	IM1	0.622	IM11	0.574
GK2	0.628	GK12	0.382	IM2	0.623	IM12	0.497
GK3	0.554	GK13	0.373	IM3	0.577	IM13	0.402
GK4	0.718	GK14	0.555	IM4	0.522	IM14	0.366
GK5	0.603	GK15	0.585	IM5	0.397	IM15	0.420
GK6	0.518	-	-	IM6	0.412	IM16	0.594
GK7	0.422	-	-	IM7	0.599	IM17	0.524
GK8	0.579	-	-	IM8	0.597	IM18	0.697
GK9	0.607	-	-	IM9	0.461	IM19	0.577
GK10	0.626	-	-	IM10	0.617	IM20	0.405

Sumber : Hasil pengujian Validitas, SPSS Versi 21

2. Uji Reliabilitas

Kemampuan instrumen dalam fungsi ukurnya diharapkan konsisten (reliabilitas), hasil evaluasi terhadap instrumen gaya kepemimpinan dengan *alpha cronbach* mendapatkan koefisien sebesar 0.879, dan terhadap instrumen kinerja karyawan sebesar 0.895. Perolehan lebih dari 0.7 menandakan kesetabilan dalam fungsi ukur sehingga dinyatakan reliabel (ibid).

Tabel 1.2
 Hasil Reliabilitas

No	Instrumen	Alpha Cronbach
1	Gaya kepemimpinan	0.879
2	Kinerja karyawan	0.895

Sumber : Hasil uji instrumen, SPSS Versi 21

C. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran mengenai penerapan Gaya Kepemimpinan atasan dan Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui skor jawaban kuesioner yang diberikan responden. Skor tinggi menggambarkan suatu tanggapan positif dan skor rendah menggambarkan sebaliknya, pergerakan skor dikategorisasi menjadi lima kelompok untuk menafsirkannya, yaitu; sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Masing-masing kategori memiliki rentang interval (simbol : k) sebesar : $k = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} / 5$. (Yogesh Kumar Singh, 2006 : 273)ⁱ.

1. Gaya Kepemimpinan

Pengukuran gaya kepemimpinan dilakukan melalui instrumen angket berisi 15 pertanyaan skala jawaban 1 - 5, secara hipotesis mampu menghasilkan skor pengukuran 15 – 75 dengan rata-rata sebesar 75. Kategorisasinya dalam lima kelompok menghasilkan interval 12 dengan batas interval seperti dalam tabel di bawah.

Tabel 1.3
 Kategorisasi Skor Gaya kepemimpinan

Kategori	Batas Interval	Skor Interval	
		Hitung	Tertimbang
Sangat Rendah	Min s/d Min + k	15 – 27	1.0 – 1.8
Rendah	> Min + k s/d Min + 2k	> 27 – 39	> 1.8 – 2.6
Sedang	> Min + 2k s/d Min + 3k	> 39 – 51	> 2.6 – 3.4
Tinggi	> Min + 3k s/d Min + 4k	> 51 – 63	> 3.4 – 4.2
Sangat Tinggi	> Min + 4k s/d Min + 5k	> 63 – 75	> 4.2 – 5

Hasil pengukuran mendapatkan skor mulai dari 32 sampai dengan 64 rata-rata hitung = 47.80, terkategori sedang menurut tabel 4.3 di atas. Menafsirkan karyawan New Rahmat Hotel Gorontalo pada umumnya memberi tanggapan moderat terhadap gaya kepemimpinan atasannya.

Tabel 1.4
 Deskriptif Skor Gaya kepemimpinan

Parameter	Skor	Keterangan
Mean	47.80	Skala jawaban : 1 – 5 Jumlah Pertanyaan : 15
Mean Weight	3.3000	
Std. Deviation	7.709	
Variance	59.432	
Minimum	32	
Maximum	64	

Sumber : Hasil pengujian data primer, SPSS Versi 21S

Analisis skor gaya kepemimpinan setiap individu menunjukkan sebanyak 60 % karyawan terkategori sedang, sebanyak 20 % karyawan terkategori tinggi, sebanyak 15 % karyawan terkategori rendah, dan sisanya sebanyak 5 % terkategori sangat tinggi. Secara kumulatif jumlah terkategori sedang dan rendah mencapai 75 %, menunjukkan sebagian besar karyawan memberi tanggapan diantara rendah dan moderat.

Tabel 1.5
 Kategorisasi Skor Gaya Kepemimpinan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Rendah	0	0
2	Rendah	3	15.0
3	Sedang	12	60.0
4	Tinggi	4	20.0
5	Sangat Tinggi	1	5.0
Total		20	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Gaya kepemimpinan diukur melalui lima indikator, yaitu; empati, mampu menjelaskan misi dengan menarik, mampu menunjukkan keyakinan, mampu meningkatkan image, dan mampu memberikan peluang untuk sukses. Skor rerata tertimbang (dibagi jumlah pertanyaan) tanggapan karyawan terhadap indikator terukur pada kisaran ± 3.2 , dalam skala jawaban 1 – 5 berada dekat dengan skala 3 menandakan sedang atau moderat. Berarti karyawan menggapai moderat pada semua aspek (indikator) gaya kepemimpinan.

Tabel 1.6
 Skor Rerata Dimensi Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Rerata		Kategori
		Hitung	Tertimbang	
1	Menunjukkan empati	9.30	3.1000	Sedang
2	Menjelaskan misi dengan menarik	9.80	3.2667	Sedang
3	Menunjukkan keyakinan	9.70	3.2333	Sedang
4	Meningkatkan image	9.65	3.2167	Sedang
5	Memberikan peluang untuk sukses	9.35	3.1167	Sedang

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data primer

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur dengan bantuan kuesioner berisi 20 pertanyaan skala jawaban 1 - 5, secara hipotesis mampu menghasilkan skor pengukuran 20 – 100 dengan rata-rata sebesar 60. Kategorisasinya dalam lima kelompok menghasilkan interval 16 dengan batas interval seperti dalam tabel di bawah.

Tabel 1.7
 Kategorisasi Skor Kinerja karyawan

Kategori	Batas Interval	Skor Interval	
		Hitung	Tertimbang
Sangat Rendah	Min s/d Min + k	20 – 36	1.0 – 1.8
Rendah	> Min + k s/d Min + 2k	> 36 – 52	> 1.8 – 2.6
Sedang	> Min + 2k s/d Min + 3k	> 52 – 68	> 2.6 – 3.4
Tinggi	> Min + 3k s/d Min + 4k	> 68 – 84	> 3.4 – 4.2
Sangat Tinggi	> Min + 4k s/d Min + 5k	> 84 – 100	> 4.2 – 5

Hasil pengukuran mendapatkan skor mulai dari 52 sampai dengan 86 rata-rata hitung = 65.60, terkategori sedang menurut tabel 4.7 di atas. Menafsirkan kinerja karyawan New Rahmat Hotel Gorontalo pada umumnya masih berada dalam tingkat moderat.

Tabel 1.8
 Deskriptif Skor Kinerja karyawan

Parameter	Skor	Keterangan
Mean	65.60	Skala jawaban : 1 – 5 Jumlah Pertanyaan : 20
Mean Weight	3.2800	
Std. Deviation	9.621	
Variance	92.568	
Minimum	52	
Maximum	86	

Sumber : Hasil pengujian data primer

Analisis skor kinerja pada setiap individu menunjukkan sebanyak 45 % karyawan terkategori sedang, sebanyak 25 % karyawan terkategori tinggi, sebanyak 20 % karyawan terkategori rendah, dan sisanya sebanyak 10 % terkategori sangat tinggi. Secara kumulatif jumlah karyawan yang terkategori sedang dan rendah mencapai 65%, menunjukkan sebagian besar karyawan kinerjanya masih moderat.

Tabel 1.9
 Kategorisasi Skor Kinerja karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Rendah	0	0
2	Rendah	4	20.0
3	Sedang	9	45.0
4	Tinggi	5	25.0

5	Sangat Tinggi	2	10.0
Total		20	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu ; empati, mampu menjelaskan misi dengan menarik, mampu menunjukkan keyakinan, mampu meningkatkan image, dan mampu memberikan peluang untuk sukses. Skor rerata tertimbang (dibagi jumlah pertanyaan) tanggapan karyawan terhadap indikator terukur pada kisaran ± 3.2 , dalam skala jawaban 1 – 5 berada dekat dengan skala 3 yang menandakan sedang atau moderat. Berarti kinerja sedang (moderat) terjadi pada semua bentuk pelayanan yang membangun kinerja.

Tabel 1.10
 Skor Rerata Dimensi Kinerja karyawan

No	Indikator	Rerata		Kategori
		Hitung	Tertimbang	
1	Reliability	12.90	3.2250	Sedang
2	Attitude	13.20	3.3000	Sedang
3	Tangible	13.10	3.2750	Sedang
4	Emphaty	13.55	3.3875	Sedang
5	Responsiveness	12.85	3.2125	Sedang

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data primer

D. Hasil Pengujian Distribusi dan Pola Data

1. Normalitas

Pengujian distribusi data dilakukan dengan alat kolmogorov smirnof (k-s), hasil pengujian mendapatkan koefisien kolmogorof sebesar 0.710 dengan probabilitas (p) sebesar 0.695 pada variabel gaya kepemimpinan, dan koefisien kolmogorof sebesar 0.948 dengan probabilitas sebesar 0.330 pada kinerja karyawan. Perolehan $p > 0.05$ menandakan data berdistribusi normal (David J. Sheskin, 2004:239). Dengan demikian rencana penggunaan statistik parametrik korelasi produk moment dapat dilanjutkan.

Tabel 1.11
 Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	k-s	p	Ket.
Gaya kepemimpinan	0.710	0.695	Normal
Kinerja karyawan	0.948	0.330	Normal

Sumber : Hasil pengujian data primer

2. Pengujian Linieritas

Pola sebaran data variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan diasumsikan berbentuk linier, untuk menguji asumsi ini telah dilakukan uji linieritas dan mendapatkan nilai F-hitung sebesar 1.156 dengan probabilitas = 0.427, perolehan $p > 0.05$ menandakan data keduanya tidak berpola linier.

Tabel 1.12

Hasil Pengujian Linieritas Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	F _{hitung}	P	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1.058	0.369	Linier

Sumber : Hasil pengujian data primer

3. Hasil Pengujian Korelasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dengan kinerja karyawan dalam uraian deskriptif sebelumnya menunjukkan dalam tingkat moderat. Evaluasi kebermaknaan hubungan keduanya telah dievaluasi dengan alat statistik uji korelasi produk moment, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0.256 dengan probabilitas 0.726.

Tabel 1.13

Hasil perhitungan korelasi

No	X	Y	X ²	Y ²	XY	Ringkasan
1	41	85	1681	7225	3485	$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$
2	55	63	3025	3969	3465	
3	64	77	4096	5929	4928	
4	44	69	1936	4761	3036	
5	44	66	1936	4356	2904	
6	48	67	2304	4489	3216	
7	47	67	2209	4489	3149	
8	50	86	2500	7396	4300	
9	55	69	3025	4761	3795	
10	50	69	2500	4761	3450	
11	49	69	2401	4761	3381	
12	32	52	1024	2704	1664	
13	55	64	3025	4096	3520	
14	47	66	2209	4356	3102	
15	50	52	2500	2704	2600	
16	51	61	2601	3721	3111	
17	53	52	2809	2704	2756	
18	50	64	2500	4096	3200	
19	32	62	1024	3844	1984	
20	39	52	1521	2704	2028	
Jumlah	956	1312	46826	87826	63074	

Perolehan korelasi dengan $p > 0.05$ menandakan tidak signifikan, berarti tidak ada hubungan bermakna antara Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dengan Kinerja Karyawan

pada *New Rahmat Hotel Gorontalo* Jika nilai R hitung > R tabel maka HO ditolak dan HA diterima dan jika nilai R hitung < dari nilai R tabel maka HO diterima dan HA ditolak. Hasil uji korelasi atau nilai R adalah 0.256 jika dibandingkan dengan nilai R tabel 0.296 maka dapat dijelaskan bahwa HO diterima berdasarkan $0.256 < 0.296$ yang berarti tidak Signifikan.

Tabel 1.14 Tabel R

1 tail	0.01	0.05	0.15	0.3
1	0.985	0.929	0.614	0.649
2	0.881	0.770	0.640	0.486
3	0.776	0.663	0.542	0.404
4	0.695	0.590	0.479	0.363
5	0.634	0.536	0.433	0.317
6	0.586	0.495	0.399	0.290
7	0.548	0.462	0.371	0.270
8	0.516	0.434	0.349	0.253
9	0.489	0.422	0.330	0.237
10	0.465	0.392	0.314	0.227
11	0.445	0.375	0.300	0.216
12	0.427	0.360	0.288	0.207
13	0.411	0.346	0.277	0.199
14	0.397	0.334	0.267	0.192
15	0.384	0.323	0.258	0.186
16	0.373	0.310	0.250	0.180
17	0.362	0.305	0.243	0.175
18	0.352	0.296	0.237	0.170
19	0.343	0.289	0.230	0.165
20	0.335	0.282	0.225	0.161

Rumus Tabel adalah $N-2 = 20 \text{ Responden} - 2 = 18$ berarti Nilai R tabel adalah **0.296**

HA ditolak karena menyatakan adanya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, HO diterima dengan artian bahwa tidak ada hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Karyawan sekaligus menyatakan bahwa Hipotesis penulis Diterima.

E. Pembahasan

Tanggapan moderat karyawan terhadap praktek Gaya Kepemimpinan atasan menandakan pelaksanaan gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan masih dapat ditingkatkan. Moderat bukan berarti tidak setuju, karena terpilihnya atasan merupakan hasil mekanisme perusahaan, maka penggunaan istilah masih dapat diingkatkan mengarah pada dilakukannya teknis implementasi yang lebih mudah sehingga dapat diterima bawahan (karyawan).

Tanggapan moderat diberikan responden (karyawan) pada seluruh indikator gaya kepemimpinan. Kenyataan ini menunjukkan ; 1) Dikaitkan dengan bentuk gaya kepemimpinan

yang diterapkan atasan menjelaskan bahwa, atasan menerapkan gaya kepemimpinan secara fleksibel, berusaha mencakup semua aspek kepemimpinan. fleksibilitas ini merupakan nilai positif kepemimpinan. 2) Kemampuan atasan menerapkan gaya kepemimpinan belum dapat direalisasikan secara maksimal.

Temuan kinerja karyawan dalam tingkat moderat merupakan masukan berharga untuk bagi pihak hotel, untuk merancang suatu upaya agar secara berangsur dan periodik dapat ditingkatkan. Lima aspek kinerja yaitu; Reliability, Attitude, Tangible, Emphaty, dan Responsiveness dalam tingkat moderat, maka perlu mendapat perhatian sama besar oleh perusahaan.

SIMPULAN

Temuan mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan tingkat moderat, dan tidak ada hubungan signifikan antar keduanya. Berdasarkan temuan tersebut disimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan yang di New Rahmat Hotel Gorontalo bersifat fleksibel, yaitu mengimplementasikan beberapa aspek sekaligus agar dapat mencakup semua lingkup kerja. Beberapa aspek yang dilaksanakan sekaligus adalah ; Menunjukkan empati, Menjelaskan misi dengan menarik, Menunjukkan keyakinan, Meningkatkan image, dan Memberikan peluang untuk sukses.
2. Gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan atasan pada New Rahmat Hotel Gorontalo tidak memiliki hubungan signifikandengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Cet. Ke-13)*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya. 1998
- Arief, Abdul Rahman. *Housekeeping Operation Manual*. Yogyakarta : Graham Ilmu. 2005.
- Tjiptono, fandi. *Mengukur Kinerja*. Jakarta : EDSA Mahkota.1997.
- David J. Sheskin (2004). *Parametric and Nonparametric Statistical Procedures*, Chapman & HalVCRC, USA.
- Donald Ary, Lucy Cheser Jacobs, Chris Sorensen. (2010). *Introduction to Research in Education*. USA : Wadsworth 10 Davis Drive Belmont, CA 94002-3098.
- Gelgel, I putu.. *Industri Pariwisata Indonesia*. Bandung : Revika Aditama. 2006.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinanya*. Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2006.
- Moh, As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery 2004.

- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*: Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2005.
- Rizal dan Saksono. *Housekeeping (Teknis Pengelolaan Tata Graha)*. Jakarta: EDSA Mahkota. 2006.
- Santosa. *Statistik dengan Alat Bantu SPSS*. Diklat kuliah STP AMPTA Yogyakarta. 2009.
- Siagian, Sondang P. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2006.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN 1997.
- Sugiyono,. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. (Cet. Ke-2.). Bandung: CV. Alfabeta. 2007.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Graha Ilmu: Yogyakarta 2003.
- Timpe, A.Dale. *The Art and Science of Business Management Leadership*, diterjemahkan PT Elex Media Komputindo. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis kepemimpinan. Jakarta PT Elex Media Komputindo. 1991.
- Timpe, A.Dale. *The Art and Science of Business Management Performance*, diterjemahkan PT Elex Media Komputindo. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja. Jakarta PT Elex Media Komputindo. 1992.
- Yogesh Kumar Singh (2006). *Research Methodology and Statistics*. New Age International (P) Limited, Publishers, New Delhi.
-