

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *BEST WESTERN RESORT KUTA*

I Putu Febriana Putra ¹⁾, I Gusti Agung Bagus Widiantara²⁾

¹⁾Alumni Program Studi Diploma IV Perhotelan STIPAR Triatma Jaya

²⁾ STIPAR Triatma Jaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous influence between leadership style and communication on employee performance at Best Western Resort Kuta. This study uses questionnaires in collecting data, the number of respondents used as many as 56 people (population research). Data analysis techniques use multiple linear regression. The results showed there was a significant positive influence of leadership style on employee performance at Best Western Resort Kuta. With a value of t count of 3.296 with a significance value of 0.02. Ada positive significant effect of communication on employee performance at Best Western Resort Kuta. With a t value of 5.446 with a significance value of 0.00. Ada significant simultaneous influence of leadership style and communication to employee performance at Best Western Resort Kuta. With the value of F arithmetic of 18.302 with a significance value of 0.00. Komunikasi is the dominant variabel that affects the performance of employees at Best Western Resort Kuta.

Keywords: leadership style, communication, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, jumlah responden yang digunakan sebanyak 56 orang (populasi penelitian). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai t hitung 3,296 dengan nilai signifikansi 0,02. Adanya pengaruh signifikan positif komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai t 5,446 dengan nilai signifikansi 0,00. Adanya pengaruh simultan yang signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta. Dengan nilai F hitung sebesar 18,302 dengan nilai signifikansi 0,00. Komunikasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Memenangkan persaingan yang ketat antar hotel di Bali, tidak cukup hanya mengandalkan kualitas manajemen, dan keunikan design bangunan saja, melainkan dilihat juga dari segi pelayanan yang tentu saja harus melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Di lokasi penelitian setiap beberapa bulan sekali diadakan evaluasi oleh manajemen untuk mengukur kinerja karyawannya, dan tentu saja setiap perusahaan menginginkan terjadinya peningkatan atas kinerja karyawannya tersebut. Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga mempunyai peran penting untuk memahami tugas-tugas yang akan ditanggung jawabkan sekaligus memahami karakteristik bawahannya. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan bimbingan, dorongan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan

menjadikan bawahannya berprestasi. Jika pemimpin tersebut mampu berinteraksi dengan baik kepada setiap bawahannya maka kinerja karyawan akan meningkat, tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Best Western Resort Kuta, setiap bulannya terjadi peningkatan dan penurunan jumlah karyawan. Dikarenakan sering adanya pergantian pimpinan yang menyebabkan karyawan susah untuk beradaptasi dengan setiap pemimpin baru dan pada gaya kepemimpinan yang baru. Bila dilihat dari kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan yang menyebabkan pimpinan mengalami kesulitan dalam memahami keinginan dan kebutuhan karyawannya demikian juga sebaliknya. Saluran komunikasi yang telah dilaksanakan di Best Western Resort Kuta, dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 1
Jenis Komunikasi di Best Western Resort Kuta

No	Jenis Komunikasi	Frekuensi Pertemuan	Keterangan
1	Antara <i>General Manager</i> dengan seluruh <i>Head of Department</i>	1 Bulan Sekali	a. Evaluasi kinerja perusahaan dalam satu bulan. b. Merencanakan program kerja satu bulan berikutnya.
2	<i>Daily Breafing</i> antara <i>Head of Department</i> dengan karyawan	Setiap Hari	a. Membahas pekerjaan harian. b. Memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maupun permasalahan yang dihadapi.

Sumber: HRD Best Western Resort Kuta, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak pernah diadakan pertemuan antara pimpinan atau manajemen dengan seluruh karyawan di Best Western Resort Kuta. Salah satu contohnya adalah tidak pernah diadakan acara *General Staff Meeting* untuk mengetahui keluhan, kebutuhan individu karyawan, kritik maupun saran dari karyawan kepada atasannya.

Berdasarkan hal tersebut, perlu dilakukan penelitian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.

Berikut ini adalah rumusan masalah penelitian, yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*?
- 3) Apakah ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*?
- 4) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*?
- 5) Di antara gaya kepemimpinan dan komunikasi, variabel manakah yang memberikan pengaruh dominan pada peningkatan kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*?

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*.
- 2) Untuk mengatahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*.

- 3) Untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*.
- 4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*.
- 5) Untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*.

Menurut Jhon. C. Maxwell (2015) "Kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pimpinannya. Para pemimpin tersohor mengetahuinya sejak dulu."

Menurut Usman Husaini (2013) "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang ditampilkan oleh seseorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain."

Menurut Ferianto & Triana (2015:97) jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada sebagai berikut:

- 1) *Gaya Kepemimpinan Otoriter/authoritarian*
Gaya kepemimpinan otoriter/authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.
- 2) *Gaya Kepemimpinan Demokratis/Democratic*
Gaya kepemimpinan demokratis/democratic adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan.
- 3) *Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire*
Gaya kepemimpinan bebas/laissez faire adalah kepemimpinan yang hanya terlibat dalam kuantitas kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Menurut Handoko (2016:270), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Siagian (2015:309) proses komunikasi menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- 1) Adanya dua pihak yang terlibat, yaitu subyek dan obyek komunikasi. Subyek merupakan sumber dan obyek sebagai sasaran komunikasi.
- 2) Adanya "pesan" yang hendak disampaikan oleh subyek kepada obyek.
- 3) Pemilihan cara atau metode yang digunakan oleh subyek untuk menyampaikan pesan, lisan atau tertulis, dengan alat penyampaiannya.
- 4) Pemahaman metode penyampaian pesan oleh obyek sehingga pesan diterima dalam bentuk yang diinginkan oleh subyek.
- 5) Penerimaan oleh obyek.
- 6) Umpan balik dari obyek ke subyek.

Menurut Wirawan (2015:589) faktor-faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

- 1) Jabatan,
- 2) Tempat, ruang kerja yang terpisah
- 3) Alat komunikasi
- 4) Kepadatan kerja, kesibukan kerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Kaswan (2011) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Karakteristik orang
- 2) Input
- 3) Output
- 4) Konsekwensi dan umpan balik

METODE PENELITIAN

Hotel Best Western Resort Kuta, yang berlokasi di Jalan Kubu Anyar No.118, Banjar Anyar Kuta, Bali. Pemiliknya adalah Bapak Iwanto Hartojo dan Bapak Tan Huseng Tanzil. Hotel Best Western Resort Kuta dibuka dan mulai beroperasi pada Tanggal 18 September 2009. Hotel memiliki 111 kamar yang dibagi menjadi 4 tipe yaitu *Standard, Superior, Deluxe, dan Suites*. Fasilitas yang ada di dalamnya adalah *restaurant, pool bar, swimming pool, lounge, lobby, free wi-fi, room service 24 hours*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, seperti: jumlah karyawan di Best Western Resort Kuta, dan data hasil kuisioner yang telah ditabulasi.
2. Data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka atau jenis data yang berbentuk informasi, uraian, atau keterangan yang diperoleh secara langsung dalam penelitian ini, seperti sejarah hotel, informasi umum mengenai hotel dan fasilitas hotel.

Adapun sumber data sebagai berikut.

1.Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang diamati untuk pertama kalinya oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan Best Western Resort Kuta.

2.Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung lewat orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen/catatan mengenai jumlah karyawan, jenis kelamin karyawan, sejarah hotel, informasi umum dan fasilitas hotel di Best Western Resort Kuta.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan maka instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pernyataan, kamera, dan alat tulis. Dalam pelaksanaannya penulis terjun langsung meneliti untuk mendapatkan data dan dianalisis dengan bantuan program SPSS serta Microsoft Excel.

Gambar 1

Denah Lokasi Hotel Best Western Resort Kuta



Sumber: Google Maps, 2017

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya maka, penulis mengkategorikan dua variabel, yaitu:

- 1) Variabel Bebas (X)
Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2).
- 2) Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 2
Variabel, Indikator dan Item Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kepemimpinan Direktif 2. Kepemimpinan Suportif 3. Kepemimpinan Partisipatif 4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi.	1. Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus di kerjakan. 2. Pemimpin berusaha untuk berbuat sesuatu yang membuat karyawan menjadi senang bekerja. 3. Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan. 4. Pemimpin menetapkan target-target tertentu untuk dicapai.
2	Komunikasi (X2)	1. Perintah 2. Nasihat dan arahan 3. Teguran 4. Aturan kerja & kebijaksanaan 5. Saran dan keluhan 6. Laporan atau diskusi 7. Kebersamaan 8. Koordinasi	1. Pemimpin mampu menyampaikan perintah dengan jelas. 2. Pemimpin mampu memberikan nasihat dan pengarahan. 3. Pemimpin mampu memberikan teguran bila terjadi kesalahan. 4. Pemimpin mampu menentukan peraturan kerja dengan bijaksana. 5. Pemimpin mampu mendengarkan masukan dari bawahan. 6. Pemimpin mampu mendiskusikan pekerjaan disertai dengan laporan. 7. Pemimpin mampu menjalin hubungan yang harmonis. 8. Mampu berkoordinasi dengan bawahan
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan hasil kerja 2. Ketelitian hasil kerja 3. Hasil kerja 4. Kehadiran 5. Peraturan perusahaan 6. Kecepatan waktu kerja 7. Bekerjasama 8. Komunikasi 9. Peran serta	1. Karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. 2. Karyawan bekerja dengan ketelitian yang tinggi. 3. Karyawan mampu bekerja dengan mendekati hasil yang sempurna. 4. Karyawan selalu hadir pada saat hari kerja yang telah ditentukan. 5. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. 6. Karyawan memiliki kemampuan bekerja dengan cepat. 7. Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama. 8. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik. 9. Karyawan ikut serta dalam kegiatan pelatihan untuk peningkatan kinerja.

Sumber: Menurut Suwatno (2011:157), Handoko (2003 : 272) dan Hasibuan (2012:105).

Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa "apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih". Mengingat jumlah karyawan yang akan diteliti adalah 56 orang maka penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan melibatkan

seluruh karyawan di Best Western Resort Kuta yang sebagian besar telah mengalami pergantian kepemimpinan selama dua kali.

Tabel 3
Data Jumlah Karyawan Best Western Resort Kuta
Berdasarkan Departemen Per Tanggal 31 Maret 2017

No	Departemen	Jumlah Karyawan			
		Orang	Laki-Laki	Perempuan	Rata-rata Masa kerja
1	<i>General And Administration</i>	2	1	1	1-2 th
2	<i>Sales &Marketing</i>	3	1	3	< 1 th
3	<i>Security</i>	5	5	0	>2 th
4	<i>Accounting</i>	5	1	4	1-2 th
5	<i>Engineering</i>	6	6	0	>2 th
6	<i>Food and Beverage Service</i>	7	4	3	1-2 th
7	<i>Food Production</i>	7	7	0	>2 th
8	<i>Front Office</i>	9	7	2	1-2 th
9	<i>Housekeeping</i>	11	11	0	1-2 th
10	<i>Human Resource</i>	1	0	1	<1 th
	Total	56	43	13	

Sumber: Human Resource Department Best Western Resort Kuta, 2017

Teknik pengumpulan data yang dipakai untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta* adalah:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mengetahui karakteristik responden baik jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013:276).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja)

a = Nilai Konstanta

X₁ = Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan

X₂ = Variabel Bebas : Komunikasi

b₁ = Koefisiensi regresi untuk X₁

b₂ = Koefisiensi regresi untuk X₂

Analisis Korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara variabel (X₁ dan X₂) terhadap variabel (Y). Nilai koefisien korelasi dari kedua analisa korelasi berganda yang diperoleh di atas, kuat lemahnya diinterpretasikan berdasarkan kriteria yang ditemukan.

Tabel 4
Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Nilai r	Interprestasi
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:250)

Uji T (t-test)

Uji T-test dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisiensi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Best Western Resort Kuta terjadi secara signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Uji F (f-test)

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisiensi korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Best Western Resort Kuta.

Uji Standarized Coeficient Beta

Standarized Coeficient Beta digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas dalam bentuk dependent variabel. Menurut (Ghozali 2011), tujuan dari uji *standardized coefficient beta* ini adalah untuk menemukan dan mengetahui variabel bebas (*independent*) manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Hasil analisis penelitian akan disajikan, diolah dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 16.00, Microsoft Excel dan dianalisis sesuai dengan kategori analisis yang disajikan berupa narasi, grafik ataupun tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas disini dilakukan pada 56 responden dengan taraf signifikan 5%. Sehingga diperoleh hasilnya semua variabel memiliki koefisien korelasi di atas 0,3 dan nilai *Alpha Cronbach* berada diatas 0,6 sehingga instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian

Di dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa uji yang harus dilakukan, adapun uji - uji yang harus dilakukan antara lain : Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 16,00 for Windows* diperoleh hasil bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model grafik scater plot, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.119	3.966		3.812	.000
X1	.494	.150	.351	3.296	.002
X2	.461	.085	.580	5.446	.000
R = 0,639			F _{hitung} = 18,302		
R ² = 0,409			Sig F _{hitung} = 0,000		

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, Tahun 2017

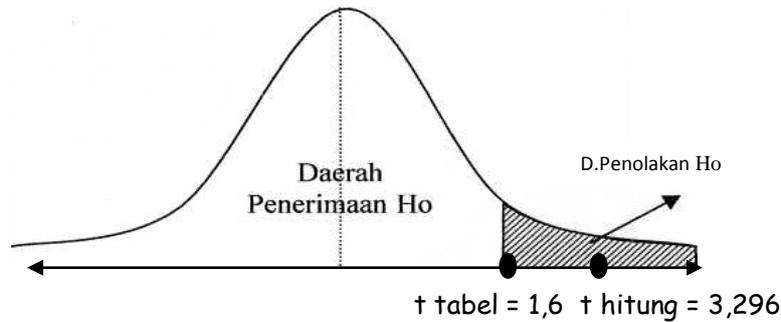
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari rekapitulasi hasil analisis SPSS table di atas diperoleh nilai $a = 15,119$, nilai $b_1 = 0,494$ dan nilai $b_2 = 0,461$ maka persamaan regresi berganda menjadi $Y = 5,119 + 0,494X_1 + 0,461X_2$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

- 1) $a=15,119$ berarti apabila gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 15,119.
- 2) $b_1 = 0,494$ berarti apabila gaya kepemimpinan (X1) dinaikkan satu satuan (1) dan komunikasi (X2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,494 satuan. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di *Best Western Resort Kuta*.
- 3) $b_2 = 0,461$ berarti apabila komunikasi (X2) dinaikkan satu satuan (1) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,461 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada *Best Western Resort Kuta*.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh sebesar $R = 0,639$. Berarti bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Pada rekapitulasi hasil SPSS besarnya determinasi ($R^2 = 0,409$) ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 56 - 2 = 54$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 54)}$. Pada Tabel t besarnya $t_{(5\%, 54)}$ adalah 1,6.

Gambar 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

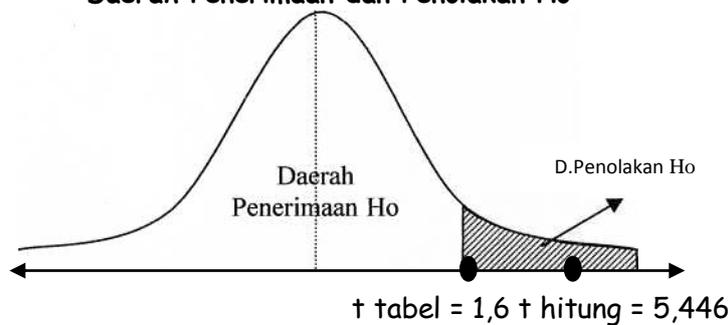


Dari di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 3,296$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,296 dengan sig 0,02.

Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 56 - 2 = 54$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%,54)}$. Pada Tabel t besarnya $t_{(5\%,54)}$ adalah 1,6.

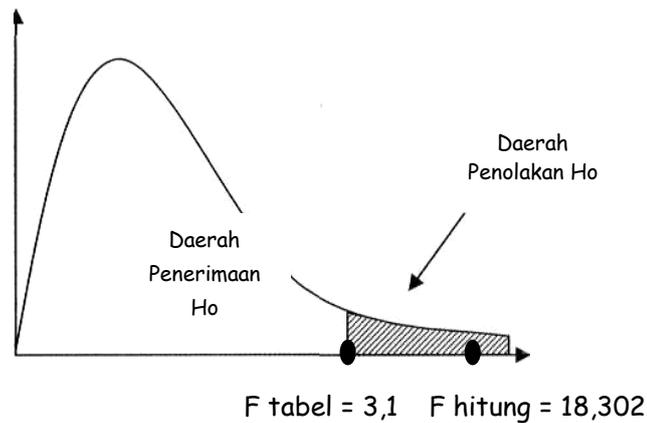
Gambar 3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Dari Gambar di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai $t_{hitung} = 5,446$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara positif signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,296 dengan sig 0,00.

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja karyawan. Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), derajat bebas pembilang, $k=2$ dan derajat penyebut $n-k-1=56-2-1 = 53$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3,1$

Gambar 4
Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F



Sesuai hasil perhitungan dan gambar 6 diperoleh $F_{hitung} = 18,302$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,1$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara positif signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta, dengan nilai F_{hitung} sebesar 18,302 dengan sig 0,00. Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai standarizedcoefficient beta variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,351 dan variabel komunikasi sebesar 0,580. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disusun simpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.
- 2) Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.
- 3) Terdapat pengaruh simultan secara signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.
- 4) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta adalah 40,9%.
- 5) Komunikasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Best Western Resort Kuta.

Beberapa saran untuk pihak manajemen hotel Best Western Resort Kuta antara lain :

- 1) Untuk semua pemimpin selain hanya memberikan perintah kepada bawahan, diharapkan mampu memberikan bimbingan, motivasi, menerima masukan baik itu berupa kritik dan saran dari bawahan sehingga terjalinnya hubungan yang baik antar atasan kebawahan maupun sebaliknya.
- 2) Dengan mengadakan *general staff meeting* untuk mengetahui keluhan, kebutuhan masing-masing individu karyawan, kritik maupun saran dari karyawan kepada atasannya, dapat menjadi salah satu bahan evaluasi untuk pihak manajemen dan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
 Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Ferianto & Triana.2015. *Pengantar Manajemen (3in1) Untuk Mahasiswa dan Umum*.Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UniversitasDiponegoro.
- Handoko,T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Selemba Empat.
----- . *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.Edisi Kedua.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Maxwell,John C.2015. *Good Leader Ask Good Question*. Surabaya: MIC PT. Menuju Insan Cemerlang.
- Siagian,Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Usman,Husaini. 2011. *Manajemen:Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara. Edisi Ketiga.
- Usman,Husaini. 2013. *Manajemen :Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara. Edisi Keempat.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasidan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis,Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali Pers.