

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari orang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercaya untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau menejer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seseorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Pelayanan yang baik harus bisa diberikan setiap bisnis yang bergerak dibidang jasa. sekarang ini , seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan dalam bisnis ini. Persaingan ini ditandai dengan mayoritas konsumen cenderung memiliki jasa yang memberikan pelayanan terbaik. Hotel sebagai salah satu bisnis penyediaan jasa akomodasi penginapan selain harus memiliki fasilitas yang memadai dan harga yang sesuai harus jadi memiliki kualitas pelayanan yang baik sesuai dengan keinginan tamu. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka

dipandang perlu peningkatan kerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pelayanan pada tamu, mengingat bahwa kinerja sumber daya manusia memiliki peran strategi sebagai pendorong dari kualitas pelayanan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan meningkatnya profesionalisme, kompetensi dan kesejahteraan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perhotelan diarahkan untuk mewujudkan sumber daya manusia perhotelan yang profesional, berkompeten, dan sejahtera. Hal tersebut mengindikasikan sangat pentingnya profesionalitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan tugas pelayanan terhadap tamu. Aspek atau bidang yang hendak dibangun dalam bisnis perhotelan adalah kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada tamu, disamping meningkatkan fasilitas-fasilitas pendukung dan harga yang sesuai dengan kebutuhan tamu serta aspek-aspek lainnya.

Kepemimpinan juga merupakan topik menarik yang sering dipertimbangkan oleh kalangan orang banyak, baik dalam organisasi yang kecil, organisasi yang besar maupun didalam perhotelan. Setiap satuan, baik formal maupun informal selalu ada pemimpin yang memimpinnya. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya adalah menggerakkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinya. Dengan kata lain tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada pempimpinya.

Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/esperimen, analisis dan pengembangan secara sistematis untuk

membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Untuk itu dalam meningkatkan suatu kinerja para pegawainya, baik lembaga maupun organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin sangat berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada tingkat nasional, kinerja yang meningkat melengkapi posisi untuk meningkatkan standar hidup atau paling tidak mempertahankan sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup.

Oleh, karena itu kinerja yang maksimal dari setiap pegawai amat diperlukan di perusahaan ini meningkat produk yang dihasilkan adalah berupa jasa dan kepuasan pelanggan juga merupakan hal yang utama bagi organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan, komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan mutlak diperlukan. Pemimpin juga dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan organisasi atau organisasi secara berkesinambungan karena mengangkut bagaimana atasan memotivasi, memberi perintah dan memimpin pegawainya. Sebaliknya pemimpin yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja pegawainya.

Karyawan ataupun aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi sebagai agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagai mana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, termasuk

organisasi pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat. Yang berhubungan langsung dengan pelayanan terhadap konsumen dan mengutamakan kepuasan terhadap konsumen.

Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat adalah salah satu hotel berbintang dan terbesar di kawasan pariwisata Parapat yang memiliki 98 karyawan dan 114 kamar. Ada pun type kamar yang di sediakan adalah presiden suite (VIP), cottage room (seperti vila), superior room, superior ac, superior A, superior B, standard A, standard B dan demini room ( seperti kamar hotel biasanya). karyawan Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat sekarang ini mengalami penurunan. Kondisi ini karena rendahnya kualitas dan kuantitas kerja serta kurangnya minat pengunjung untuk berwisata dan juga tingginya biaya dalam operasional kerja karyawan. Hal ini salah satunya dapat dilihat dengan menurunnya tingkat hunian hotel dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlahkaryawan</b> |
|--------------|-----------------------|
| 2015         | 110 karyawan          |
| 2016         | 115 karyawan          |
| 2017         | 107 karyawan          |
| 2018         | 102karyawan           |
| 2019         | 98 karyawan           |

*sumber :Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat*

Berdasarkan sumber yang diperoleh, penulis mengungkapkan informasi bahwa kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan tersebut terkesan otoriter. Wewenang memang mutlak keputusan kepada pimpinan, tetapi komunikasi terjalan dua arah antara pimpinan dan bawahan dan ada kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat atau saran kepada pimpinan tapi masih ada karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaannya dikarenakan kurangnya kepercayaan diri.

Motivasi yang diterapkan diduga belum maksimal seperti tidak adanya penghargaan dan pengakuan bagi karyawan berprestasi atau pun karyawan yang terbaik. Berdasarkan masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Indefikasi masalah merupakan penentuan masalah yang akan diteliti dalam kegiatan penelitian ini. Dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Amstrong dan Baron ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) *Personal factor*( faktor pribadi) oleh tingkat keterampilan , kopetensi yang di miliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadership factor* ( faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan menejer dan *team leader*
- c) *Team factor* ( faktor team ) ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d) *System factor* (faktor sistem) ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/situational* (faktor kontekstual/situasional ) ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan atau pun pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian ini :

### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan kepada penulis dalam memahami pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang dapat dari bangku perkuliahan dengan realita yang ada dilapangan. Dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

### **2. Bagi Hotel**

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Hotel tersebut bersifat membangun bagi kemajuan Hotel tersebut.

### **3. Bagi Almamater**

Kegunaan penelitian bagi almamater adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Defenisi dan Fungsi Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Defenisi Kepemimpinan**

Defenisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya<sup>1</sup>. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Sutarto kepemimpinan adalah sustu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pemimpin. Dalam penelitian ini kepemimpinan diartikan sebagai peran yang dimiliki seseorang sebagai pemimpin yang mampu memberikan mengarahkan dan memberikan dorongan atau dukungan dalam kegiatan-kegiatan bersama atau organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan<sup>2</sup>.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah pemberi dorongan atau motivasi mengarahkan kegiatan-kegiatan bersama orang yang

---

<sup>1</sup> Rivai, Veithzal. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003. Hal 105

<sup>2</sup> Sutarto, **Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi**. Cetakan Keempat, Yogyakarta: Gadjadarmas Universitas Press, 1995. Hal 25

mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerjasama. Kemampuan memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidak sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai prngsrh untuk memimpin para bawahan.

### **2.1.2 Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepeimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Cara operasinal dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi instruktif  
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentuka apa, sebagai mana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi konsultatif  
Fungsi ini bersifat komunikasih dua arah. Pada tahapan pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipinpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
3. Fungsi Partisipasi  
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin yang berusaha aktifkan orang-orang yang dipinpinnya, baik dalam sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi delegasi  
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.
5. Fungsi pengendalian  
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektf mampu mengatur aktivitas anggotanyan secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.<sup>3</sup>

## **2.2 Tipe-tipe Kepemimpinan**

Dalam buku Kartini Kartono tipe kepemimpinan terbagi menjadi 8 yaitu :

1. Tipe Karismatis

---

<sup>3</sup> Rivai, veithzal, **op.cit**; Hal 45

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawa daya yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

2. Tipe Paternalistis/maternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kepatuhan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

- a) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- c) Jarang dia memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- d) Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- e) Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatifitas mereka sendiri. Selalu bersikap maha-tahu dan maha besar.

3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Haya gaya luar saja yang mencontoh gaya militer. Tapi jika dilihat lebih sek-sama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

4. Tipe Otokratis (authoritative, dominator)

Otokratis berasal dari perkataan *autos* = sendiri: dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti : penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi.

5. Tipe *Laissez faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sangat pemimpin praktis tidak memimpin dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.

6. Tipe Populitis

Professor Peter Worsley dalam bukunya *The Third World* mendefinisikan kepemimpinan populitis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat, yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang hati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan-penindasan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing.

7. Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan tipe administrasi adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efektif kepada para pengikutnya.<sup>4</sup>

## 2.3 Gaya Kepemimpinan

---

<sup>4</sup> <https://araasia.blogspot.com/2013/10/8-tipe-kepemimpinan-secara-umum-menurut.html>

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku dengan cara-cara tertentu yang khas atau unik. Tersapat tiga dasar gaya kepemimpinan, yaitu ;

1. kepemimpinan otokratis atau otoriter

Pemimpin otokratis membuat keputusan atas dasar dirinya sendiri, memerintahkan keputusan kepada para bawahannya apa yang harus dijalankan dan mengharapkan semua perintahnya dipatuhi tanpa banyak pertanyaan. Ia memberikan perintah-satu langkah-satu saat atau komando, ia hanya memberi perintah-perintah dan tidak membagi pengetahuan dan informasi, ia menentukan semua tugas-pekerjaan, ia tidak memperkenalkan adanya inisiatif atau penilaian, dan perasaan pribadi dipergunakan untuk mengkritik atau memuji. Gaya kepemimpinan ini biasanya didiskripsikan oleh banyak orang sebagai pemimpin dictator, pemimpin tak kenal belas kasihan (*merciless*) dan tidak efektif karena banyaknya orang tidak senang bekerja dengan pemimpin dictator.

2. kepemimpinan partisipatif atau demokrasi

Gaya kepemimpinan ini sangat bertentangan dengan gaya kepemimpinan otokratis. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang selalu meminta pandangan dari bawahannya dan melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif di perlukan apabila pemimpin ingin membangun *spirit team* dalam suatu organisasi.

3. kepemimpinan bebas atau *laissez-faire*

Pemimpin *laissez-faire* atau bebas bukanlah seseorang pemimpin yang selali merasa benar ucapannya. Pemimpin bebas ini memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan-keputusan. Dalam prakteknya terdapat situasi-situasi dimana gaya kepemimpinan *laissez-faire* berjalan efektif. Pada saat seseorang supervisor baru diangkat untuk mengawasi pekerjaan sekelompok peneliti yang termotivasi sendiri, maka hanya sedikit yang dapat diperbuat oleh supervisor terhadap para peneliti.<sup>5</sup>

## 2.4 Keterbatasan Kepemimpinan

### A. Keterbatasan Manusiawi

Manusiawi merupakan sifat dasar, alamiah dan lahirnya dari manusia. Yaitu sifat paling esensial dari penciptaan manusia. Sifat seperti baik hati, kekeluargaan dan saling mencintai dan sifat baik yang lain, di yakini merupakan sifat dasar manusia sebelum didistorsi oleh kehidupan di dunia ini. Jadi keterbatasan manusiawi adalah kondisi kelemahan ataupun suatu kekurangan (cacat) baik itu pada bagian fisik maupun pada bagian kepribadian kita.

1. Keterbatasan Normatif/spiritual

Hakikat kemanusiaan yang tinggi merupakan pembatasan perilaku setiap manusia, termasuk dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Diantara norma sosial dan norma nan spiritual/agama atau kepercayaan yang dipeluk oleh seseorang pemimpin. Keterbatasan norma spiritual yaitu keterbatasan karena adanya faktor berbatasan seseorang pemimpin, yaitu keterbatasan karena manusia sebagai pemimpin memiliki kewajiban dan sekaligus melekat pada dirinya berupa larangan yang harus dipatuhi. keterbatasan normative yaitu keterbatasan

---

<sup>5</sup> Jatmiko, RD. **Pengantar Bisnis**. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2004. Hal 259

karena adanya norma-norma yang berlaku dalam masyarakat , seperti hukum adat maupun hukum positif yang berlaku.

## 2. Keterbatasan Fisil/Jasmania

keterbatasan kepemimpinan karena unsur fisik/jasmaniah antara lain meliputi :

### a) Usia

pemimpin pada usia muda, seperti orang memiliki energi ( tenaga ) fisik yang bersifat maksimal untuk berpartisipasi, untuk mewujudkan kreativitas dan inisiatif yang positif dibandingkan dengan pemimpin yang sudah lanjut usianya.

### b) Fisik yang Sehat

Fisik manusia dapat letih dan sakit untuk itu perlu istirahat serta tidur yang cukup, memerlukan makanan yang bersih dan bergizi dengan maksud mewujudkan kepemimpinan yang efektif.

### c) Fisik yang bervariasi/jenis kelamin

Pengaruh jenis kelamin hanya dipengaruhi norma-norma sosial dan keagamaan

### d) Keterbatasan karena waktu

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berusaha/mampu mengatasi keterbatasan waktu, karena pemimpin tidak dapat hadir dalam acara/waktu yang sama dalam dua acara.

## 3. Keterbatasan Psikis (rohani)

Kepemimpinan dibatasi oleh kemampuan psikis berupa kemampuan berfikir, mengingat, mengkhayal, perasaan, maupun kehendak. Dan karena dibatasi oleh perbedaan potensi psikis lain seperti; bakat, minat, inteligensi/kecerdasan dan berbagai sifat kepribadian. Keterbatasan yang dimiliki akal manusia untuk memahami berbagai persoalan secara bersamaan atau masalah yang rumit merupakan contoh yang menunjukkan bahwa seseorang pemimpin tidak dapat mengatasi seluruh tanggung jawabnya secara sendiri.

## B. Keterbatasan Administratif

Kelompok/organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan kepentingan bersama yang disebut tujuan organisasi. Dalam kebersamaan itu tidak semua kemauan, kehendak, gagasan, pendapat, rencana, kreativitas dari seseorang pemimpin tidak dilaksanakan secara bebas. Beberapa keterbatasan administrasi, yaitu :

1. Setiap pemimpin dibatasi oleh visi dan misi organisasi, seorang pemimpin dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpin tidak boleh keluar dari upaya mewujudkan kerja yang terarah pada pencapaian misi organisasi.
2. Setiap pemimpin dibatasi oleh posisi, sebagai wujud bidang tugas horizontal pada jenjang yang sama pembatas yang mengharuskan pemimpin hanya melakukan kegiatan dibidangnya<sup>6</sup>.

## 2.5 Aspek Kepemimpinan

Menurut Chester I Barnard, ada dua aspek kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

---

<sup>6</sup>Rival, Veithza, **IOP.cit**, Hal 72

- a) “kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan”.
- b) keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan<sup>7</sup>.

## 2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Faktor genetik  
faktor genetik adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- b) Faktor sosial  
faktor sosial adalah faktor ini hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seseorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
- c) Faktor bakat  
faktor bakat adalah faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seseorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan<sup>8</sup>.

## 2.7 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Bersifat adil  
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Memberi sugesti  
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- c) Mendukung tujuan  
Tercepatnya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka disetiap tujuan yang ingindicapai perlu diselesaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

---

<sup>7</sup>RIVAL, Veitzal, **Ibid**; Hal 78

<sup>8</sup> H.B, Siswanto, **Pengantar Manajemen**. Edisi Pertama, Catatan keempat, Jakarta, Bumi Aksara; 2008. Hal 54

- d) Katalisator  
Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
- e) Menciptakan rasa aman  
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, setiap optimism di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisa, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.
- f) Sebagai wali organisasi  
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
- g) Sumber inspirasi  
Sebagai pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
- h) Bersikap menghargai  
Seperti orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan ataupun pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya<sup>9</sup>.

## **2.8 Kinerja Karyawan**

### **2.8.1 Defenisi Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan jasa/industri, menginginkan agar organisasinya dapat terus berkembang dan survive. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan job description yang telah ditentukan oleh organisasi.

---

<sup>9</sup> <https://text-id.123dok.com/document/dzx2xj8vq-indikator-kepemimpinan-kepemimpinan-1-pengertian-kepemimpinan.html>

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Cascio dalam Wibowo menyatakan kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individu atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penelitian. Ada pun menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria lain dan efektivitas.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Dimana dalam hal ini kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam suatu organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi. hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihatnya dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh instansi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.

### **2.8.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi dalam menghadapi suatu tugas yang diembannya, sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh beberapa, baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagai mana mereka membangun dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, monitoring, dan counseling*

---

<sup>10</sup>Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Kelima, Cetakan Kesebelas, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016

Dengan kata lain, bagaimana pemimpin suatu organisasi dapat menciptakan suasana kerja dengan baik, sesuai keputusan yang diambil hal memberdayakan setiap sumberdaya manusia yang ada kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Menurut Simanjuntak terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Kualitas dan kemampuan kinerja  
yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b) Sarana Pendukung  
Yaitu hal yang mendukung berhubungan dengan lingkungan kerja.
- c) Supra Sarana  
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah hubungan industrial manajemen<sup>11</sup>

## **2.9 Indikator Pengukuran Kinerja**

Untuk mengukur kinerja pegawai yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan prospektif (harapan kedepan) dari pada retropektif (melihat kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b) Kualitas  
Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c) Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d) Kehadiran  
Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e) Kemampuan berjasama  
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Hendy Tannady, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Catatan Pertama, Expert, Yogyakarta:2017. Hal 154

<sup>12</sup>Pandi Afandi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, ZANAFI, Yogyakarta:2018,hal 89

Dari tujuan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kinerja industry individu maupun organisasi jika ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar didalam organisasi/instansi agar tujuan dapat dirlesaikan dan kapan kita sukses atau gagal di dalam organisasi tersebut harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja standar kinerja, agar bisa mencapai tujuan.

Selain itu organisasi harus emiliki alat dan sarana agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancer, serta suatu organisasi juga harus menjadi alasan bagi pegawai untukmelakukan dan pegawai memiliki kopetensi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motifasi atau alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu yang berguna untuk organisasi/instansi.

## **2.10 Tujuan dan Penggunaan Kinerja**

Menurut Mangjunegara **“Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi”**

Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Rivai dan Basri adalah :

- a)“Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- b) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan suatu aktivitas kinerja.
- d)Target aktifitas perbaikan kinerja.
- e) Perbaikan dalam kualitas produksi.
- f) Perbaikan dalam waktu ataupun pengiriman”

## **2.11 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagian kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam penyelenggaraan baerbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya menggerakkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para karyawan mempunyai niat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja karyawan akan tinggi. hasil penelitian adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.12 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja menurut Wibowo sebagai berikut :

- a) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.

- d) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memperbaiki kinerja tinggi.
- e) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f) Melebihi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- g) Mendapat kesenangan khusus, menyepakati tujuan pembelajaran.
- h) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
- i) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- j) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diberi penilaian, membangun dialog yang sudah ada dengan manajer dengan anak budaya, dan
- k) Menjaga perubahan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjelaskan perusahaan<sup>13</sup>.

### 2.13 Tinjauan Empiris

Hasil penelitian Reslina Wati Siregar dengan judul penelitian :**“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PTPN IV ( Persero ) unit kebon dolok sinumba”** berdasarkan hasil pengujian serta parsial ( uji t ) menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PTPN IV (Persero). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian korelasi uji -t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$ , yaitu t hitung sebesar 4,839 sebesar 2,048 dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian dari Oktavania dengan Judul penelitian : **“ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Gajah Mada Maedan”**. Berdasarkan hasil pengujian jika  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{table}$  maka akan diperoleh hitungan  $> t_{table}$  atau dikatakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{table}$  yaitu  $3,597 > 2,017$  dan nilai alfa ( $\alpha$ ) SEBESAR 5% maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (x) terhadap (Y). kesamaan dari penelitian diatas adalah kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

### 2.14 Kerangka Berpikir

---

<sup>13</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, Cetakan Kesebelas, Depok: PT.RajaGrafindo Persada,2016.Hal 192

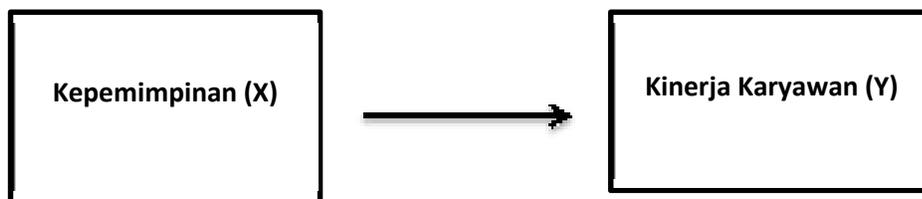
Menurut Tead, *Leadership is the of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable.* (kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan).

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Kepemimpinan penting diperhatikan oleh setiap perusahaan ataupun organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi/perusahaan yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti seluruh anggota organisasi/perusahaan. Kepemimpinan yang produktif adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga menjadikan organisasi yang lebih kuat sehingga dapat mencapai tujuan yang tetap.

Secara singkat kerangka konseptual teoritis dapat dilihat bahwa variable independen mempengaruhi variable dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut.

#### Kerangka Berfikir



Hipotesis tidak lain dari jadwal sementara terhadap masalah penelitian, yang sebenarnya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita kerjakan.

Nzir mengatakan “hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagai mana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan masalah yang sudah dirumuskan, maka hipotesis yang dibuat penulis adalah“**Diduga Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat**”.

## **2.15 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris. Adapun hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah :

H0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H1 : ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi, yaitu :

- a) Penelitian Deskriptif  
penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih.
- b) Penelitian Komparatif  
penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variable atau lebih
- c) Penelitian Asosiatif  
penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai variable kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan pada Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat yang berlokasi di jalan Nelson Purba no.04 tiga raja parapat girisang sipanagn bolon Medan, Sumatra Utara. waktu penelitian pada tanggal 04 sampai 11 september 2020 .

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian penelitian, karenanya dipandang semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pasha Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat sebanyak 98 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik samping jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Jumlah populasi sebesar karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat.

## **3.4 Jenis Data Dan Sifat Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Data dikelompokkan menjadi dua jenis data yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari dari sumber datanya. Jadi untuk mendapatkan data primer, peneliti haru mengumpulkan secara langsung. Data primer biasanya dioeroleh dari observasi, wawancara dan penyebaran
- b. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari studi-studi sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, laporan, buku, dan sebagainya.

### **3.4.2 Sifat Data**

Berdasarkan sufatnya, data dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

#### **a. Data Kualitatif**

Data kualitatuif merupakan data yang berbentuk selain angka. Data kualitatif dapat dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen,observasi,pemotretan gambar atau perekaman video.

#### **b. Data Kuantitatif**

data kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik.

### 3.5 Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data serta keterangan dalam membantu penulis laporan ini adalah :

a. Angket/kuesioner

Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab

b. Observasi

Observasi adalah pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

c. Wawancara

yaitu mengadakan Tanya jawab kepada konsumen responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal/data yang diperlukan.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Sugiono mengatakan bahwa “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pernyataan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Tabel Variabel dan indikator**

| No | Variabel Penelitian | Defenisi  | Indikator   |
|----|---------------------|---|---|
| 1  | Kepemimpinan (x)    | Kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersifat adil</li> <li>2. Memberi sugesti</li> <li>3. Mendukung tujuan</li> <li>4. Katalisator</li> <li>5. Menciptakan rasa aman</li> <li>6. Sebagai wakil organisasi</li> <li>7. Sumber</li> </ol> |

|   |                      |  |  |
|---|----------------------|--|--|
|   |                      | sutu tujuan di Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapet.   | inspirasi<br>8. Bersikap menghargai  |
| 2 | Kinerja karyawan (Y) | Kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpodoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam Hotel Danau Toba Internasional Cottage Parapat | 1. Kualitas<br>2. Kualitas<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Kehadiran<br>5. Kemampuan bekerjasama |

*Sumber : Pendapat penulis berdasarkan teori 2016*

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai pedoman dasar menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian tersebut variable-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada tabel 3.2

**Tabel 3.2**

#### **Skala pengukuran**

| No | Pernyataan                | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | SS = Sangat Setuju        | 5    |
| 2  | ST = Setuju               | 4    |
| 3  | RR = Ragu-ragu            | 3    |
| 4  | TS = Tidak Setuju         | 2    |
| 5  | STS = Sangat Tidak Setuju | 1    |

### **3.8 Metode Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang telah ada, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

#### **3.8.1 Metode Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari satu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara mengurangi tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut. Dalam hal ini penulisan dilakukan dengan menggunakan analisa deskriptif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, angka-angka yang tersedia kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

### **3.9 Uji Instrumen**

Dalam suatu penelitian, bagaimana data yang diperoleh akurat dan objektif adalah sesuatu yang sangat esensi. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid (validasi) dan reliabel (reliabilitas).

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono, “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti”. Untuk menghitung validitas kuesioner digunakan “Rumus korelasi produk moment”.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- A) Jika r-hitung positif (+) data  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka variable tersebut valid
- B) Jika r-hitung negative (-) data  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka variable tersebut valid r-hitung dapat dilihat pada colom correceded item-total correlation.

Perhitungan ini menggunakan bantuan computer program satatistik (SPSS). Bila nilai r hitung validitas instrument lebih besar dari r tabel pada tariff signifikan 95% dan alpa 5% maka hasilnya valid. tetapi apabila r hitung validasai instrument lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid.

### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Sutau kuesioner dikatakan *rialable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mnggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronback alphayang*  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (*reliabilitas*) instrument. Jika koefisien cronbank alpha  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, cronbak alpha yang semakin mendekati I menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal realibilitasnya.

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik, dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, uji normalitas, uji heterosodastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi .variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

A) Melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

B) Kriteria uji normalitas:

1. Apabila  $p\text{-value} (p_v) < \alpha (0,05)$  artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Apabila  $p\text{-value} (p_v) > \alpha (0,05)$  artinya data berdistribusi normal.

### 3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam peneliti ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik scatter plot antara lain produksi variable dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID, dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residualnya ( $y \text{ prediksi} - y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di standartzed.

Menurut Ghazali: mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan menggunakan pengujian seperti uji spearman's rho, uji glejser, dan uji park. Prsyarat yang harus terpenuhi adalah adanya masalah heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian dengan spearman's Rho :

1. jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya jika sig. value  $\geq 0,05$  maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.11 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis adalah dengan menggunakan uji (t) dimana uji signifikan (berpengaruh nyata) variable independen (x) terhadap variable dependen (y) pada hipotesis ini.

### 3.12 Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi merupakan sebuah alat statistika yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (modal) antara satu variable.

Dalam analisis regresi, dikenal dua jenis variable yaitu :

- a. Variabel independen (variable bebas) yang bernotasi kepemimpinan (x)
- b. Variabel dependen (variable yang dipengaruhi) yang diberi notasi produktivitas (y)

Adapun metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana. Metode regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variable independent terhadap variable independen dengan persamaan linear. Metode regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai.

Dengan persamaan regresi linear sederhana:

$$\hat{y} = \alpha + \beta x + e$$

Dimana:

X = Variabel Kepemimpinan

$\hat{Y}$  = Variabel produktivitas pegawai

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisiensi regresi

$e$  = tingkat kesalahan (*error of term*)

### 3.13 Uji -t (Uji koefisien regresi)

Diketahui uji t, yaitu uji secara persial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan sebagai variable bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variable terikat :

$H_0$  :  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  :  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara lain t hitungan dengan t tabel dengan kareteria keputusan adalah :

- a. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya variable kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan ada hubungannya.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak artinya antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan tidak ada hubungannya.

### 3.14 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R pada intinya pengukuran kadar pengaruh(dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R < 1$ ). Nilai koefisien determinasi kemampuan variabel bebas dalam uang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi

mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.