

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta)

Putri Ayu Adika¹, Ida Aryati DPW², Istiqomah³

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen

Universitas Islam Batik Surakarta (UNIBA)

e-mail: putriadika427@gmail.com

Abstract : *The Influence of Leadership Style, Skill, and Attitude on Employee Performance (Study of Indah Palace Hotel Employees in Tipes Surakarta). Thesis Management Study Program (SI). Surakarta Islamic Muslim University 2020. The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style, Skill, and Attitude on Employee Performance (Study of Indah Palace Hotel Employees in Tipes Surakarta). This research uses quantitative research. The population is all 40 employees of the Indah Palace Hotel Surakarta. The number of samples used was 40 respondents. The sampling technique uses non probability sampling method with saturated sampling approach. The data analysis technique used for this study is using multiple linear regression. The results of the study show that the F test influences the Leadership Style, Skill, and Attitude simultaneously and significantly influences the performance of employees at the Indah Place Hotel in Tipes Surakarta. T test results showed that the Leadership Style had a positive and significant effect on employee performance at the Indah Palace Hotel Surakarta, Skills had a positive and significant effect on employee performance at the Indah Palace Hotel Surakarta, and Attitude had a positive and significant effect on employee performance at the Indah Palace Hotel Surakarta. The coefficient of determination shows the variables of Leadership Style, Skill, and Attitude have an influence of 72,9% on the variable Employee Performance in the Indah Palace Hotel Surakarta, the rest of 27,1%. The most dominant influence on the performance of employees of the Indah Palace Hotel Surakarta is that the Leadership Style variable has the biggest t count, which is 4,287.*

Keywords: *Leadership Style, Skill, and Attitude, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan keterbukaan dalam penggalan suatu instansi. Sumber daya manusia membentuk pondasi amat kokoh untuk menyungsang keberhasilan suatu perusahaan. Instansi membentuk salah satu cara institusi untuk melaksanakan kegiatan tata usaha manajemen antara lain perangkaan, koordinasi, ajaran. Dalam hal ini instansi hendak memeriksa sumber daya manusia yang berbobot dan meningkatkan memernkan sosok yang berlimpah akan kompetensi sehingga bisa mendorong kinerja instansi ke depannya (Susilo 2018:61).

Kemajuan hotel terjadi amat tinggi pertama di 5 tahun terakhir, kemajuan terbilang akan terus berjalan bersama pertambahan pariwisata yang terus tumbuh dan muncul di Indonesia. Tingkat kediaman hotel di Indonesia menjalin peningkatan dari 52,27% menjadi 56,73% pada bulan Juni 2019.

Hotel bukanlah sesuatu hal yang berlebih-lebihan karena semua orang dapat menginap di hotel karena banyak jenis dari yang *full service* atupun *hotel budget*. Pengunjung dapat memilih hotel sesuai dengan keinginan. Konsumen hotel tidak harus melalui telepon atau datang langsung ke hotel. Kurang lebih tahun belakangan ini banyak aplikasi ponsel ataupun situs internet yang mempersiapkan layanan pemesanan kamar hotel. Hal tersebut merupakan gaya kemajuan teknologi sehingga memudahkan pengunjung untuk memilih hotel sesuai dengan kebutuhan tanpa harus datang dan bertanya kepada resepsionis tiap hotel. Kota Surakarta mempunyai hotel yang layak banyak jumlahnya. Sehingga perlu mendapatkan pengunjung ada beberapa cara hotel untuk simpatik calon pengunjung untuk menginap mulai memberikan potongan harga, memberikan fasilitas lebih atau juga menjaga mutu pelayanan hotel agar pengunjung yang datang akan menjadi pelanggan setia yang akan kembali lagi untuk menginap karena puas dengan pelayanan hotel yang telah di berikan.

Berdasarkan pada uraian di atas, riset layak untuk dilakukan guna melihat kinerja karyawan di Hotel Indah Palace memakai judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Skill* dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.
2. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.
3. *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.
4. *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.

2. LANDASAN TEORI

1) Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan adalah prestasi kerja yang mempunyai jumlah yang diperoleh seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sinkron dengan tanggung jawab untuk diberikan kepada pegawai Mangkunegara (2017: 9).

2) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sifat atau desain, menjadi perpaduan dari ajaran, trampil, ciri, keputusan, kadang diterapkan untuk pemimpin saat berupaya mempengaruhi kinerja bawahannya (Uhing *et al* 2018:6).

3) *Skill*

Kemampuan membutuhkan ilmu yang diperoleh melalui training dan keahlian dalam melaksanakan sebagian pekerjaan sehingga orang berpengalaman yang bekerja lebih bernilai dan lebih cepat (Wulan *et al* 2018:7).

4) *Attitude*

Sikap (*Attitude*) melambangkan kesiapan bagi seseorang dalam bertindak sebagai didalam hal-hal tertentu (Sarwono, 2000)

3. METODOLOGI

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Tempat penelitian ini di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta dilakukan mulai Oktober 2019 – Februari 2020. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta dan semua dijadikan sampel yang berjumlah 40 orang. Teknik *sampling* jenuh digunakan dalam penelitian ini. Dimana *sampling* jenuh mengambil dari seluruh populasi. Penelitian ini menerapkan analisis linear berganda.

Analisis Data dan Pembahasan

1) Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Laki-laki	25	75%
Perempuan	15	25%
Total	40	100,00

Jenis kelamin karyawan dari hasil pengumpulan data kuesioner didapatkan bahwa pegawai laki sebanyak 25 (75%) dan pegawai perempuan sebanyak 15 (25%).

2) Analisa Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Butiran Pertanyaan	Total Person Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan		Valid
Pertanyaan 1	0,577	Valid
Pertanyaan 2	0,694	Valid
Pertanyaan 3	0,515	Valid
Pertanyaan 4	0,691	Valid
Pertanyaan 5	0,574	Valid
Pertanyaan 6	0,569	Valid
Gaya Kepemimpinan		Valid
Pertanyaan 1		Valid
Pertanyaan 2	0,558	Valid
Pertanyaan 3	0,625	Valid
Pertanyaan 4	0,319	Valid
Pertanyaan 5	0,676	Valid
Pertanyaan 6	0,746	Valid
Skill		Valid
Pertanyaan 1	0,848	Valid
Pertanyaan 2	0,915	Valid
Pertanyaan 3	0,921	Valid
Pertanyaan 4	0,914	Valid
Pertanyaan 5	0,898	Valid
Pertanyaan 6	0,584	Valid
Attitude		Valid
Pertanyaan 1	0,940	Valid
Pertanyaan 2	0,922	Valid
Pertanyaan 3	0,920	Valid
Pertanyaan 4	0,866	Valid
Pertanyaan 5	0,794	Valid
Pertanyaan 6	0,798	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dari 24 butiran kuesioner yang dijalankan pada 40 orang dinyatakan valid karena r_{hitung} pada semua pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,312$).

2) Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,655	0,600	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0,708	0,600	Reliabel
3.	Skill	0,914	0,600	Reliabel
4.	Attitude	0,938	0,600	Reliabel

Nilai reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,655. Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,708. Skill (X_2) 0,914 lebih dari 0,600. Attitude (X_3) sebesar 0,938. Dan nilai variabel di atas > 0,600 dapat disimpulkan instrument pada variabel Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Skill, dan Attitude dinyatakan reliabel.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square adalah 0,729. Berarti presentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan adalah 72,9%. Sisanya 27,1% faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

c. Analisis Linier Berganda

Persamaanya regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,040 + 0,385(X_1) + 0,191(X_2) + 0,078(X_3) + e$$

Interprestasi analisi linier berganda sebagai berikut:

1) Konstanta $a = 10,040$

Gaya kepemimpinan, *skill*, dan *attitude* tidak ada kenaikan atau nilainya adalah 0, kinerja karyawan nilainya sebesar 10,040.

2) Koefisien $b_1 = 0,385$

Adalah gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 ukuran, nilai gaya kepemimpinan adalah 0,385 ukuran atas asumsi variabel selain gaya kepemimpinan yaitu *skill* dan *attitude* bernilai tetap (konstan).

3) Koefisien $b_2 = 0,191$

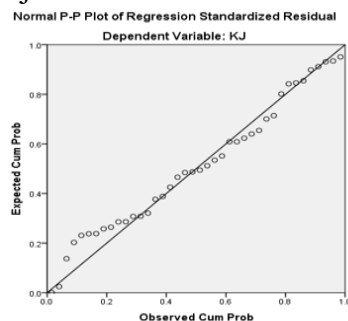
Adalah jika *skill* ditingkatkan 1 ukuran, nilai *skill* naik 0,191 ukuran atas asumsi variabel selain *skill* yaitu gaya kepemimpinan dan *attitude* bernilai tetap (konstan).

4) Koefisien $b_3 = 0,078$

Adalah jika *attitude* ditingkatkan 1 ukuran, nilai *attitude* naik 0,078 ukuran atas asumsi variabel selain *attitude* yaitu gaya kepemimpinan dan *skill* bernilai tetap (konstan).

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



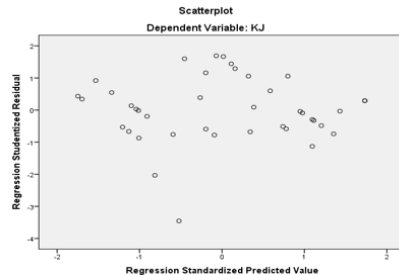
Diketahui bahwa gambar di atas menyebar mengikuti baris diagonal, data terdistribusi bersama-sama normal, bentuk regresi telah mnduga asumsi normalitas.

2) Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GK	.540	1.853
	SK	.545	1.835
	AT	.845	1.183

Semua variabel nilai *Tolerance* sebesar $> 0,10$ nilai *VIF* > 10 bisa disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi Multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas



Scatterplot gambar di atas bukan membentuk model khusus (menyebar), maka pola regresi pada obsevasi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (F)

Analisis uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($38,896 > 3,25$) signifikannya ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak. Gaya Kepemimpinan (X_1), *Skill* (X_2), dan *Attitude* (X_3) positif dan signifikan.

2) Uji Persial (t)

a) Pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,287. Sedangkan t_{tabel} di dapatkan dari rumus $t_{tabel} = (0,05/2 ; n-k)$, sehingga $(0,025 ; 40-3)$ atau $(0,025 ; 37)$ pada taraf signifikan = 5% t_{tabel} 2,026. Dengan demikian $t_{hitung} 4,287 > t_{tabel}$ 2,026 berarti H_0 diterima. Pada nilai signifikan memiliki nilai $0,000 < 0,05$ gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja.

b) Pengujian variabel *Skill* (X_2)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,085. Sedangkan t_{tabel} di dapatkan dari rumus $t_{tabel} = (0,05/2 ; n-k)$, sehingga $(0,025 ; 40-3)$ atau $(0,025 ; 37)$ pada taraf signifikan = 5% t_{tabel} 2,026. Dengan demikian $t_{hitung} 3,085 > t_{tabel}$ 2,026 berarti H_0 diterima. Pada nilai signifikan memiliki nilai $0,004 < 0,05$. *Skill* secara signifikan kinerja.

c) Pengujian variabel *Attitude* (X_3)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,263. Sedangkan t_{tabel} di dapatkan dari rumus $t_{tabel} = (0,05/2 ; n-k)$, sehingga $(0,025 ; 40-3)$ atau $(0,025 ; 37)$ pada taraf signifikan = 5% t_{tabel} 2,026. Dengan demikian $t_{hitung} 2,263 > t_{tabel}$ 2,026 berarti H_0 diterima. Pada nilai signifikan memiliki nilai $0,030 < 0,05$. *Attitude* secara signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Penelitian terhadap karyawan yang bekerja di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta menerangkan gaya kepemimpinan, *skill*, dan *attitude* mempengaruhi kinerja karyawan.

1) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji regresi berganda menunjukkan $t_{hitung} 4,287 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja dan tidak memiliki dampak kinerja karyawan.

2. *Skill* terhadap kinerja karyawan

Uji regresi berganda menunjukkan $t_{hitung} 3,085 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,004 < 0,05$. *Skill* signifikan terhadap kinerja dan tidak memiliki dampak kinerja karyawan.

3) *Attitude* terhadap kinerja karyawan

Uji regresi berganda menunjukkan $t_{hitung} 2,263 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikan $0,030 < 0,05$.

Attitude signifikan terhadap kinerja dan tidak memiliki dampak kinerja karyawan.

4) Gaya kepemimpinan, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan

Uji regresi Uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35,896 > 3,25$). Nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Gaya Kepemimpinan (X_1), *Skill* (X_2), dan *Attitude* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian di atas dapat disimpulkan

- Gaya Kepemimpinan, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta terdapat pengaruh positif dan signifikan.
- Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.
- Skill* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.
- Attitude* (X_3) terhadap kinerja karyawan di Hotel Indah Palace di Tipes Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Budiyono. (2019). Motivation Of Work, Organizational Culture, And Organizational Commitment Towards Work Productivity Lecturers And Employees Of Economics College AAS Surakarta (STIE AAS Surakarta). *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 226-236.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117-124.

- Makutika, D. H. P., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Untari, N. P., Sudarwati, S., & Wulan, I. A. D. P. (2018). Analisis Attitude, Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 25-31.