

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN *GENERAL MANAGER* (GM) DENGAN
PERILAKU KERJA KARYAWAN DI HOTEL BUMIMINANG PADANG**



SRIANDANI PASARIBU

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2015**

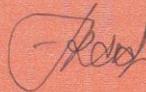
PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN GM DENGAN PERILAKU KERJA
KARYAWAN DI HOTEL BUMIMINANG PADANG**

Sriandani Pasaribu

Artikel Ini Disusun Berdasarkan Skripsi Sriandani Pasaribu Untuk Persyaratan
Wisuda Periode September 2015 Dan Telah Diperiksa/Disetujui Oleh Kedua
Pembimbing
Padang, Agustus 2015

Pembimbing I



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Pembimbing II



Kasmita, S.Pd, M.Si
NIP. 19700924 200312 2001

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN *GENERAL MANAGER* DENGAN PERILAKU KERJA KARYAWAN DI HOTEL BUMIMINANG PADANG

Sriandani Pasaribu¹, Ira Meirina Chair², Kasmita³
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan Kesejahteraan Keluarga
FT Universitas Negeri Padang
email: sriandanipasaribu@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui kepemimpinan *General Manager* (GM), 2) mengetahui perilaku kerja karyawan, 3) menganalisis hubungan kepemimpinan GM dengan perilaku kerja karyawan di Hotel Bumiminang Padang. Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 orang. Sampel berjumlah 83 orang dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, dengan menggunakan *sampling jenuh*. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dianalisis dengan analisis deskriptif atau uji korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan GM berada pada kategori baik (78,31%). Perilaku kerja karyawan berada pada kategori baik (83,13%). Hasil dari uji korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan GM dengan perilaku kerja dengan nilai korelasi 0,261 dan signifikansi 0,017 dan interpretasi nilai lemah

Kata Kunci: Kepemimpinan, Perilaku, Kerja, Karyawan

Abstract

This study is aims to: 1) determine leadership of GM, 2) determine behavior employee, 3) analyze relationship between GM leadership with employee's behavior at Hotel Bumiminang Padang. This research with correlational system. Population in this research amounted to 83 people. With samples 83 people with non-probability sampling technique, the sampling using saturated. Data were collected by questionnaire and analyzed by descriptive analysis or correlation.

The results showed GM's leadership in a good category (78.31%). Behavior of employees in a good category (83.13%). Results of correlation test there is a significant connection between leadership of GM with working behavior with correlation value 0.261 and 0.017 significance and interpretation of weak values

Keywords: Behavior, Performance, Work, Employee

¹ Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2015

² Dosen Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT-UNP

A. Pendahuluan

Hotel sebagai salah satu usaha akomodasi yang memerlukan sumberdaya manusia untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan baik dari segi pelayanan, fasilitas, maupun kenyamanan, merupakan hal utama yang perlu diperhatikan dalam pengembangan usaha akomodasi perhotelan. Dikutip dari IBM Wiyasa (2010: 5) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.65 Tahun 2001 tanggal 31 september 2001 pasal 1, menyatakan bahwa;

“Hotel adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau istirahat, memperoleh pelayanan dan atau fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran”.

Pencapaian ekspektasi ataupun tujuan utama pengelolaan perusahaan, didasari oleh pemimpin atau *leader* yang mampu mengontrol setiap proses kerja. Menurut Veithzal dan Deddy dalam bukunya kepemimpinan dan perilaku organisasi (2012: 2) menyebutkan bahwa;

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan hubungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok dan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis di Hotel Bumiminang Padang, terdapat permasalahan yang biasa terjadi antara lain, pemimpin yang tidak tegas dalam mengarahkan karyawan, Karyawan datang kerja tidak tepat waktu, GM yang tidak adil dalam menilai kinerja karyawan, tidak

memiliki *feedback* yang baik terhadap karyawan, mengabaikan aspirasi karyawan, memihak terhadap seorang karyawan, kurang mampu menyelesaikan konflik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan GM dan perilaku kerja karyawan di Hotel Bumiminang Padang serta menganalisis hubungan kepemimpinan dengan perilaku kerja karyawan di hotel Bumiminang padang.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bumiminang Padang, yang berjumlah 83 orang. Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Bumiminang Padang yang berjumlah 83 orang.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan atau didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan angket, sedangkan data sekunder yaitu data diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian.

Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini adalah mentabulasi data, kemudian mendeskripsikan data dengan mencari rata-rata, mengkategorikan skor, selanjutnya melakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas dan uji homogenitas, dan yang terakhir melakukan pengujian hipotesis dengan uji korelasi *product moment*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi umum Hotel Bumiminang Padang

Hotel Bumiminang merupakan salah satu Hotel Bintang Empat (****) yang berlokasi di kota Padang, Sumatera Barat, tepatnya di Jalan Bundo Kandung No. 20-28 Padang. Jumlah karyawan pada Hotel Bumiminang Padang berjumlah 83 orang. Deskripsi jumlah karyawan serta bagiannya dapat dilihat sebagai berikut;

Tabel 1.
Tabel Jumlah Karyawan di Hotel Bumiminang Padang

No	Departemen	Jumlah
1	IT	2 orang
2	Accounting	9 orang
3	F&B Product	11 orang
4	F&B Service	15 orang
5	Engineering	5 orang
6	Housekeeping	11 orang
7	Front Office	10 orang
8	HRD	16 orang
9	Marketing	4 orang
	Jumlah	83 orang

2. Analisa Klasifikasi Skor Variabel Kepemimpinan

Tabel 2.
Klasifikasi Skor Variabel Kepemimpinan di Bumiminang Hotel
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	16	19,27 %
Baik	2,51 – 3,25	65	78,31 %
Cukup	1,76 – 2,50	2	2,40%
Kurang	1,00 – 1,75	-	
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai variabel kepemimpinan menunjukkan sebanyak 16 orang (19,27%) menyatakan kepemimpinan di Bumiminang berkategori sangat baik, 65 orang (78,31%) menyatakan baik, 2 orang (2,40%) menyatakan cukup baik.

a. Pengambilan Keputusan

Tabel 2.
Klasifikasi Skor Indikator Pengambilan Keputusan
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	26	31,32%
Baik	2,51 – 3,25	51	61,44%
Cukup	1,76 – 2,50	4	4,81 %
Kurang	1,00 – 1,75	2	2,40%
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator pengambilan keputusan dapat dilihat sebanyak 26 orang (31,3%) menunjukkan kategori sangat baik, 51 orang (61,44%) menyatakan baik, 4 orang (4,81%) menyatakan cukup baik, dan 2 orang (4,40%) menyatakan kurang baik.

b. Motivator

Tabel 3.
Klasifikasi Skor Indikator Motivator
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	29	34,93 %
Baik	2,51 – 3,25	44	53%
Cukup	1,76 – 2,50	7	8,43 %
Kurang	1,00 – 1,75	3	3,61%
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator motivator dapat dilihat sebanyak 29 orang (34,93%) menunjukkan kategori sangat baik, 44 orang (53%) menyatakan baik, 7 orang (8,43%) menyatakan cukup baik, dan 3 orang (3,61%) menyatakan kurang baik.

c. Partisipatif

Tabel 4.
Klasifikasi Skor Indikator Partisipatif

N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	24	28,91%
Baik	2,51 – 3,25	46	55,42%
Cukup	1,76 – 2,50	13	15,66 %
Kurang	1,00 – 1,75	-	-
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator partisipatif dapat dilihat sebanyak 24 orang (28,91%) menunjukkan kategori sangat baik, 46 orang (55,42%) menyatakan baik, dan 13 orang (15,66%) menyatakan cukup baik.

d. Menuntut ketentuan penuh para bawahan

Tabel 5.
Klasifikasi Skor Indikator Menuntut Ketentuan Penuh Para Bawahan

N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	21	25,30%
Baik	2,51 – 3,25	29	34,93%
Cukup	1,76 – 2,50	33	39,75 %
Kurang	1,00 – 1,75	-	-
Total		45 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator menuntut ketentuan penuh para bawahan dapat dilihat sebanyak 21 orang (25,30%) menunjukkan kategori sangat baik, 29 orang (34,93%) menyatakan baik, dan 33 orang (39,75%) menyatakan cukup baik.

e. Menghargai Masukan Orang

Tabel 6.
Klasifikasi Skor Indikator Menghargai Masukan Orang
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	42	50,60%
Baik	2,51 – 3,25	36	43,37%
Cukup	1,76 – 2,50	5	6,02 %
Kurang	1,00 – 1,75	-	-
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator menuntut ketentuan penuh para bawahan dapat dilihat sebanyak 42 orang (50,60%) menunjukkan kategori sangat baik, 36 orang (43,37%) menyatakan baik, dan 5 orang (6,02%) menyatakan cukup baik.

f. Membantu Memperbaiki Kinerja Bawahan

Tabel 7.
Klasifikasi Skor Indikator Membantu Memperbaiki Kinerja Bawahan
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	32	38,55%
Baik	2,51 – 3,25	38	45,78%
Cukup	1,76 – 2,50	11	13,25%
Kurang	1,00 – 1,75	2	2,40%
Total		45 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator menuntut ketentuan penuh para bawahan dapat dilihat sebanyak 32 orang (38,55%) menunjukkan kategori sangat baik, 38 orang (45,78%) menyatakan baik, 11 orang (13,25%) menyatakan cukup baik, dan 2 orang (2,40%) menyatakan kurang baik.

3. Analisis Pengkategorian Skor Variabel Perilaku Kerja

Tabel 8.
Klasifikasi Skor Variabel Perilaku Kerja
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	14	16,86%
Baik	2,51 – 3,25	69	83,13%
Cukup	1,76 – 2,50	-	-
Kurang	1,00 – 1,75	-	-
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai variabel perilaku kerja dapat dilihat sebanyak 14 orang (16,86%) menunjukkan kategori sangat baik dan 69 orang (83,13%) menyatakan baik.

a. Kemampuan Berhubungan Sosial

Tabel 9.
Klasifikasi Skor Indikator Kemampuan Berhubungan Sosial
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	26	31,32%
Baik	2,51 – 3,25	51	61,44%
Cukup	1,76 – 2,50	5	6,02%
Kurang	1,00 – 1,75	1	1,20%
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator motivator dapat dilihat sebanyak 26 orang (31,32%) menunjukkan kategori sangat baik, 51 orang (61,44%) menyatakan baik, 5 orang (6,02%) menyatakan cukup baik, dan 1 orang (1,20%) menyatakan kurang baik.

b. Kualitas Pekerjaan

Tabel 10.
Klasifikasi Skor Indikator Kualitas Pekerjaan
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	20	24,09%
Baik	2,51 – 3,25	57	68,67%
Cukup	1,76 – 2,50	6	7,22
Kurang	1,00 – 1,75	-	-
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator kualitas pekerjaan dapat dilihat sebanyak 20 orang (24,09%) menunjukkan kategori sangat baik, 57 orang (68,67%) menyatakan baik, dan 6 orang (7,22%) menyatakan kurang baik.

c. Kebiasaan Kerja

Tabel 11.
Klasifikasi Skor Indikator Kebiasaan Kerja
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	6	7,22%
Baik	2,51 – 3,25	54	65,06%
Cukup	1,76 – 2,50	21	25,30%
Kurang	1,00 – 1,75	2	2,40%
Total		83 orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator kebiasaan kerja dapat dilihat sebanyak 6 orang (7,22%) menunjukkan kategori sangat baik, 54 orang (65,06%) menyatakan baik, 21 orang (25,30%) menyatakan cukup baik, dan 2 orang (2,40%) menyatakan kurang baik.

d. Pengendalian Diri

Tabel 12.
Klasifikasi Skor Indikator Pengendalian Diri
N = 83

Kategori	Batas Interval Rata-rata	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3,26 – 4,00	44	53,01%
Baik	2,51 – 3,25	37	44,57%
Cukup	1,76 – 2,50	-	-
Kurang	1,00 – 1,75	2	2,40%
Total		83orang	100 %

Sumber: Olahan klasifikasi Data Primer (2015)

Dari tabel di atas, mengenai indikator motivator dapat dilihat sebanyak 44 orang (53,01%) menunjukkan kategori sangat baik, 37 orang (44,57%) menyatakan baik, dan 2,40% menyatakan kurang baik.

4. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada variabel kepemimpinan dan perilaku kerja karyawan dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov, maka dapat diperoleh Asym.Sig Variabel perilaku kerja adalah 0,761 dan variabel kepemimpinan adalah 0,410. Dengan nilai taraf signifikansi $>0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kedua data tersebut berdistribusi secara normal.

b. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada table di atas diperoleh nilai Sig adalah 0,768 dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Ini artinya nilai Signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

5. Uji Hipotesis

Berdasarkan uji koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan perilaku kerja karyawan di Hotel Bumiminang adalah 0,261 dengan koefisien korelasi bersifat positif. Jika nilai tersebut diinterpretasikan kedalam kriteria interpretasi nilai *korelasi pearson product moment/* nilai r , maka koefisien korelasinya lemah karena besarnya nilai r berada pada nilai 0,261 dengan nilai signifikansi 0,017. Sedangkan arah taraf nilai signifikansi bersifat positif karena nilai signifikansinya $\leq 0,05$, ini menunjukkan jika variabel perilaku kerja baik maka variabel prestasi kerja akan baik pula.

6. Pembahasan

a. Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Bumiminang Padang mengenai perilaku kerja karyawan, sebanyak 69 orang (83,13%) menyatakan baik. Ini berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan perilaku kerja karyawan di Hotel Bumiminang Padang berkategori baik.

b. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Bumiminang Padang mengenai kepemimpinan GM, sebanyak 65 orang (78,31%) menyatakan baik. Ini berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan kepemimpinan di Hotel Bumiminang Padang berkategori baik.

c. Hubungan Kepemimpinan GM dengan Perilaku Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada karyawan Bumiminang Hotel Padang, menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan interpretasi nilai r lemah antara kepemimpinan dengan perilaku kerja 0,261 dan nilai signifikansi 0,017. Ini berarti dengan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik pula perilaku kerja yang dihasilkan.

D. Kesimpulan dan Saran**a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian tentang “Hubungan Kepemimpinan GM dengan Perilaku Kerja Karyawan di Hotel Bumiminang Padang, Klasifikasi skor yang menunjukkan kepemimpinan kategori baik (78,31%) dan perilaku kerja kategori baik (83,13%). Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan GM dengan perilaku kerja karyawan di

Bumiminang Hotel Padang, interpretasi nilai korelasi lemah. Dengan nilai korelasi koefisien 0,261 dan nilai signifikansi 0,017.

b. Saran

Masih terdapatnya karyawan dengan penilaian kurang baik dan cukup baik sesuai dengan angket yang sudah disebarakan, maka dapat disimpulkan, kepemimpinan GM di Hotel Bumiminang Padang masih belum baik seutuhnya sesuai dengan penilaian sebagian karyawan. Maka disarankan kepada GM Hotel untuk meninjau kembali kepemimpinan yang diberikan, demi hasil kerja yang lebih baik dan kinerja karyawan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd dan Pembimbing II Kasmita, S.PD.,M.Si.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasalong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wiyasha, IBM. *Akuntansi Perhotelan*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.