



Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di The Axana Hotel Kota Padang

Hadi Ibnu Saputra¹, Hijriyantomi Suyuthie², Arif Adrian³

¹*Universitas Negeri Padang*

²*Universitas Negeri Padang*

³*Universitas Negeri Padang*

e-mail: hadiibnusaputra01@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini diawali oleh permasalahan dimana gaya kepemimpinan transformasional merupakan bagian penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini melihat Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dalam peningkatan kinerja karyawan. The Axana Hotel Kota Padang, metode asosiatif kausal digunakan dalam penelitian ini. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan dengan teknik pengumpulan data *non-probability sampling* dan jumlah sample sebanyak 71 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan cara menyebarkan kuesioner dengan dua puluh empat butir pernyataan, empat belas butir pernyataan gaya kepemimpinan transformasional dan sepuluh pernyataan untuk kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis, didapatkan nilai *R Square* dengan angka 0,097 yang artinya kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan dengan angka 9,7% dan selanjutnya 90,3% dikarenakan faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci :Gaya Kemepimipinan Transformasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan dunia pariwisata dengan meningkatnya jumlah hotel menyebabkan persaingan di dunia perhotelan. Setiap hotel saling bersaing demi meningkatkan *occupancy* dengan berusaha memaksimalkan kualitas pelayanan, fasilitas yang disampaikan ke tamu, serta kualitas makanan dan minuman yang mereka tawarkan. Salah satu upaya agar kualitas pelayanan, fasilitas dan produk dapat di maksimalkan adalah melalui pembenahan di berbagai aspek terutama di bidang SDM [1]). Penerapan pada aspek SDM berhubungan erat dengan kinerja yang diberikan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, kinerja karyawan yang berkualitas dapat mempengaruhi *occupancy* hotel.

Kinerja adalah wujud perilaku yang ditampilkan atas penilaian prestasi kerja karyawan di perusahaan [2]. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada baik atau buruknya kinerja karyawan dari perusahaan. Sedangkan menurut [3] kinerja merupakan wujud dari kualitas dan kuantitas dari peroleh nilai yang didapatkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Dalam mencapai *performance* terbaik dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini diantaranya adalah dukungan manajemen [4]. Pada dukungan manajemen dijelaskan bahwa kinerja sangat tergantung pada kemampuan pimpinan di tampilkan melalui gaya-gaya kepemimpinan yang dapat menggerakkan karyawan dalam mencapai kinerja yang ideal.

Sebuah hotel diperlukan seorang pemimpin yang kreatif, yang dapat mengelola karyawannya dengan baik. Selain itu faktor kepemimpinan menjadi penting untuk menentukan strategi yang dapat diterapkan dan mampu dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat juga menunjang kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan [5] dimana kepemimpinan merupakan sebuah seni dari pemimpin dalam merubah perilaku anggotanya sehingga dapat bekerja secara team dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan.

Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menekankan anggota untuk untuk mencapai tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan dengan membangun nilai dan tujuan [6]. dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi karyawan untuk percaya diri dalam menggapai target yang ada. Setiap tahapan dalam proses transformasional, kinerja karyawan ditentukan sikap pemimpin [7].

Hotel merupakan kegiatan usaha dalam rangka menyediakan pelayanan makan dan minum, serta fasilitas kamar untuk beristirahat kepada individu atau kelompok yang melakukan perjalanan dan membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa perjanjian khusus [8]. Dengan meningkatnya persaingan industri perhotelan di Kota Padang The Axana Hotel membutuhkan pemimpin yang meningkatkan kinerja karyawan. Menurut [9] Ada empat penilaian kepemimpinan transformasional terdiri dari Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Konsiderasi Individu. Sementara itu [3] Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dan menggunakan metode survey berupa kuesioner yang disebarkan kepada *sample* untuk diisi. Teknik sampling menggunakan teknik *non-probability sampling* [10]. Didapatkan jumlah 71 orang untuk total responden yang diakui sudah representatif karena jumlah sampel lebih dari batas minimal sebanyak 30 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan lima pilihan jawaban, melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan SPSS 20., dalam menentukan besar pengaruh antar variabel. Analisis data menggunakan analisis regresi untuk melihat kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Diskripsi data variabel

Berdasarkan pengujian variabel (X) Gaya Kepemimpinan Transformasional, berupa kuesioner yang disusun dengan validitas serta reliabilitas yang telah memenuhi syarat yang kemudian disebar kepada 77 responden untuk diberi jawaban. Jumlah soal yang diberikan empat belas butir yang diisi oleh sejumlah responden. Selanjutnya, hasil yang didapatkan dari penelitian dalam hal Gaya Kepemimpinan Transformasional Kota Padang adalah sebagai berikut :

Table 1. Data Variable Gaya Kepemimpinan Transformasional

<i>Categories</i>	<i>Interval Class</i>	Frequency	(%)
Sangat Baik	$\geq 55,9$	-	0%
Baik	46,6 - < 55,9	7	10%
Cukup	37,3 - < 46,6	47	65%
Kurang	28,5 - < 37,3	17	25%
Buruk	< 28,5	-	-
Jumlah		71	100%

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kategori cukup sebanyak 65%. Dengan demikian dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transformasional The Axana Hotel di Kategorikan cukup.

Selanjutnya untuk hasil uji pada variabel (Y) kinerja karyawan, dengan kuesioner yang berisikan sepuluh butir pernyataan yang telah diuji validitasnya yang kemudian diisi oleh 77 orang responden. Maka didapatkan hal sebagai berikut :

Tabel 2. Data variabel Kinerja Karyawan

<i>Categories</i>	<i>Interval Class</i>	Frequency	(%)
Sangat Baik	$\geq 39,9$	71	100%
Baik	33,3 - < 39,9	-	0%
Cukup	26,7 - < 33,3	-	0%
Kurang	20,1 - < 26,7	-	0%
Buruk	< 20,1	-	0%
Jumlah		71	100%

Pada table 2 diatas dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan sebanyak 100% responden termasuk dalam *category* sangat baik, Dengan demikian dapat disimpulkan Kinerja Karyawan di Kategorikan Sangat baik.

2. Analisis Regresi linear

Tabel 3. Nilai Signifikansi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.337	1	5.337	74.434	.008 ^b
	Residual	49.537	69	.718		
	Total	54.873	70			

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai F 74.434, dengan tingkat signifikan adalah $0,008 < 0,05$ dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak secara signifikan kepada variabel kinerja karyawan.

Tabel 4. Result Test R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.097	.084	.84730

Berdasarkan dari hasil uji $R\ Square = .097$, sehingga kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah 9,7% sementara itu 90,3% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Dilihat berdasarkan jawaban dari 71 sampel, ditentukan variabel (X) gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori cukup 65% lalu untuk indikator *pengaruh idealisme*, responden menyatakan cukup 50%, pada indikator *motivasi inspiratif* responden menyatakan cukup 33%, pada indikator *stimulasi intelektual* responden menyatakan cukup 41%, pada indikator *individual consideration* responden menyatakan cukup 46%.

Artinya ialah penilaian karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional di The Axana Hotel Kota Padang menyatakan kurang setuju. Menurut [11] kepemimpinan transformasional efektif karena menekankan perubahan yang mengupayakan perubahan dan tertuju pada target perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk membentuk nilai-nilai dukungan dalam mencapai nilai perusahaan. Gaya kepemimpinan juga memiliki peran pada kepuasan karyawan dalam bekerja [12], serta menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan [13].

Berdasarkan penjelasan diatas variabel gaya kepemimpinan transformasional di The Axana Hotel Kota Padang berada pada kategori cukup baik, dengan adanya penelitian ini pihak manajemen dapat memilih gaya kepemimpinan lainnya seperti transaksional, *laissez faire*, autokrasi, paternalistik, demokrasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di The Axana Hotel Kota Padang.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat berdasarkan jawaban dari 71 sampel, ditentukan variabel (Y) kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik 100% lalu untuk indikator jumlah pekerjaan, sangat baik 100%, pada indikator kualitas pekerjaan sangat baik 100%, pada indikator ketepatan waktu responden menyatakan sangat baik 100%, indikator kehadiran responden menyatakan sangat baik 100% dan pada kemampuan kerjasama responden menyatakan sangat baik 100%.

Dapat diartikan kinerja karyawan di The Axana Hotel Kota Padang dikategorikan sangat baik. Menurut [2] kinerja adalah wujud perilaku yang nyata dalam diri karyawan sehingga prestasi kerja yang diharapkan karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja karyawan berperan penting dari pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Kinerja yang baik yang telah ditunjukkan karyawan di The Axana Hotel harus dapat dipertahankan oleh karyawan. Pihak manajemen melalui supervisor perlu untuk menjaga atau mengawasi dan memberikan motivasi agar kinerja karyawan tetap baik [14].

Untuk itu diperlukan usaha-usaha dari manajemen guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan seperti memenuhi atau meningkatkan fasilitas kerja[15], memberi pelatihan pada para karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan[16][17], memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi[18], dan lain sebagainya.

3. Pengaruh Bauran Promosi terhadap Keputusan Pembelian

Hasil Regresi linear sederhana diperoleh F hitung 74.434 dengan sign $0,008 < 0,05$ maka artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil koefisien determinasi diperoleh R *Square* 0,097, dimana kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,7% sementara itu 90,3% ditentukan oleh faktor lain. Dengan nilai kontribusi hanya sebesar 9,7%, gaya kepemimpinan transformasional di The Axana hotel tidak terlalu besar kontribusinya pada peningkatan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil deskripsi dimana gaya kepemimpinan transformasional berkategori cukup sedangkan Kinerja karyawan dikategorikan sangat baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dari indikator yang ditentukan menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 65% berada pada $37,3 - < 46,6$ termasuk pada kategori cukup.
- 2) Variabel Y (Kinerja Karyawan) dari indikator yang ditentukan menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai *percentage* sebesar 100% berada pada $\geq 39,9$ termasuk kategori sangat baik.
- 3) Terdapat kontribusi yang signifikan variable Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Variable kinerja karyawan yaitu sebesar 9,7% sedangkan 90,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. S. P. Astuti, K. Kasmita, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Basko Hotel Padang," *E-Journal Home Econ. Tour.*, vol. Vol 15 No., 2017.
- [2] Rivai. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek., Bandung.: Rajagrafindo persada., Rajagrafindo persada, 2013.*
- [3] A. A. A. P. Mangkunegara and M. Huddin, "The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance," *Univers. J. Manag.*, vol. 4, no. 4, 2016, doi: 10.13189/ujm.2016.040404.
- [4] Gusnetti, "Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru," vol. Vol. 1 No., 2014.
- [5] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara, 2011.*
- [6] R. P. Guay and D. Choi, "To whom does transformational leadership matter more? An examination of neurotic and introverted followers and their organizational citizenship behavior," *Leadersh. Q.*, vol. 26, no. 5, 2015, doi: 10.1016/j.leaqua.2015.06.005.
- [7] T. Mondiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Upj Semarang," *J. Adm. Bisnis Vol.*, vol. 1, no. 1, 2012.
- [8] A. Sulastiyono, "Manajemen penyelenggaraan hotel: seri manajemen usaha jasa sarana pariwisata dan akomodasi," *Bandung Alf.*, 2001.
- [9] S. Pasundan, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Ekon. Bisnis Entrep.*, vol. 11, no. 1, pp. 59–74, 2017.
- [10] D. Sugiyono, *Metode penelitian kuatintatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. 2018.*
- [11] S. A. Trmal, U. S. A. Bustamam, and Z. A. Mohamed, "The Effect of Transformational Leadership in Achieving High Performance Workforce That Exceeds Organisational Expectation: A Study from a Global and Islamic Perspective.," *Glob. Bus. Manag. Res.*, vol. 7, no. 2, pp. 88–94, 2015.
- [12] A. Rizqi, Kasmita, kasmita, and F. Feri, "PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI NEW D'DHAVE HOTEL PADANG," *J. Home Econ. Tour.*, vol. 15, no. 2, p. 70, 2017, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [13] F. Rozy and P. Pasaribu, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN GENERAL MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KHARISMA HOTEL BUKITTINGGI Fakhrul," *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 2, pp. 277–283, 2019, doi: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>.
- [14] M. Arman and K. Kasmita, "Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Division Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang," *J. Pendidik. Teknol. Kejuru.*, vol. 1, no. 4, pp. 161–166, 2018, doi: <https://doi.org/10.24036/jptk.v1i4.2723>.
- [15] N. Forendes, A. Adrian, and A. K. Fiza, "PENGARUH FASILITAS KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI IMELDA HOTEL WATERPARK-CONVENTION PADANG," *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 2, no. 1, pp. 96–100, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.9172>.

- [16] A. Andre and Y. Abrian, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 1, no. 1, pp. 7–16, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.2372>.
- [17] M. Jecky and K. Kasmita, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYANA RESORT AND SPA BALI,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 1, no. 1, pp. 39–45, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.4172>.
- [18] redamasari Redamasari and yuliana Yuliana, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI DAIMA HOTEL PADANG Redamasari1,” *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 2, pp. 174–182, 2019, doi: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>.