

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores

Felisima Ica^{1*}, Kornelius Yoseph Paga Meka², Yohana Cintami Lery³, Hersanius Kurnia Peong⁴

^{1*,3,4}Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia, icafelisima08@gmail.com

²Ilmu Hukum, Universitas Nusa Nipa, Maumere Indonesia, korneliussyoseph@gmail.com

Abstract

Labuan Bajo is included in the priority areas that are currently being made tourist destinations by the government. This has an impact on the increasing competition in the hotel business in Labuan Bajo. The Jayakarta Suites Komodo Flores Hotel is one of the hotel industries that is already well-known in Flores. Analyzing the impact of transformational leadership style and work motivation on employee performance at The Jayakarta Suites Komodo Flores Hotel is the purpose of the study. A total of 54 people were the population and used as samples. The multiple linear regression model was used as a data analysis technique. Partially, it was produced that there was an influence of transformational leadership style and work motivation on employee performance. Simultaneously, employee performance was influenced by transformational leadership style and work motivation.

Keywords: transformational leadership style, work motivation, employee performance

Abstrak

Labuan Bajo termasuk dalam wilayah prioritas yang menjadi tujuan wisata oleh pemerintah saat ini. Hal ini berdampak pada persaingan bisnis perhotelan di Labuan Bajo yang semakin meningkat. Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores ialah termasuk salah satu industri perhotelan yang sudah banyak dikenal di Flores. Menganalisis terkait dampak gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja pada kinerja karyawan yang ada di hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores merupakan tujuan dari penelitian ini. Sebanyak 54 orang yang menjadi populasi dan dijadikan sebagai sampel. Model regresi linier berganda yang digunakan sebagai teknik analisis data. Secara parsial dihasilkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan kinerja karyawan. Secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional juga motivasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Labuan Bajo adalah termasuk kawasan industri perhotelan di Flores yang mengalami kemajuan dan pertumbuhan setiap tahunnya. Pertumbuhan terjadi dikarenakan di Labuan Bajo terdapat kekayaan alam yang luar biasa salah satunya pulau Komodo yang merupakan destinasi prioritas Pemerintah Indonesia. Dampaknya ialah kebutuhan akan akomodasi hotel meningkat. Berkembangnya industri perhotelan di Labuan Bajo mengakibatkan persaingan bisnis yang tajam dengan hadirnya hotel-hotel baru yang memberikan pelayanan dengan berbagai fasilitas melalui keunikan yang berbeda dari yang

lain. Akan tetapi, sejak adanya pandemi covid-19 mengakibatkan kurangnya wisatawan yang mengunjungi ke Labuan bajo, yang berdampak pada hunian hotel di Labuan Bajo berkurang atau sepi.

Banyak hotel di Labuan Bajo yang terkena dampak covid-19 termasuk Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores. Hotel yang termasuk hotel bintang 4 dan berdiri sudah cukup lama di Labuan Bajo. Akibat covid-19 hunian di hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores sepih dan ada beberapa karyawan pun terpaksa di berhentikan. Selain itu akibat Covid-19 menurunnya kualitas pelayanan karena adanya perasaan takut dari karyawan untuk bekerja, apalagi dalam hal berinteraksi dengan konsumen atau pengunjung hotel.

Menurunnya kasus Covid-19 di Labuan Bajo sejak akhir 2021 memberi dampak positif pada sektor Pariwisata dimana kunjungan wisatawan ke Labuan Bajo mengalami kenaikan. Hal ini memberikan dampak positif bagi hotel-hotel yang berada seputaran Labuan Bajo, terlebih pada The Jayakarta Suites Komodo Flores.

Meningkatnya lagi kunjungan wisatawan di Labuan Bajo seiring dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis perhotelan, maka hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores dituntut agar mampu bertransformasi pada konsep juga sistem dalam manajemen perhotelan misalnya transformasi dalam hal peningkatan kualitas pelayanan. Dengan kepemimpinan Transformasional yang diterapkan pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dan merubah perasaan takut karena adanya pandemi menjadi karyawan yang bekerja dengan memberikan pelayanan yang maksimal tanpa rasa takut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat.

Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores mempunyai jumlah kamar sebanyak 71 kamar dan jumlah karyawan sebanyak 54 karyawan. Artinya bahwa jumlah kamar tidak sebanding dengan jumlah karyawan hotel. Jumlah karyawan yang sedikit menyebabkan *staff* hotel harus dapat menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin untuk dapat melakukan pekerjaannya. Minimnya *staff* hotel untuk bagian-bagian pekerjaan mengartikan bahwa performa *staff* dari The Jayakarta Suites Komodo Flores terkesan lambat dan kurang maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, The Jayakarta Suites Komodo Flores Hotel membutuhkan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan menggunakan kepemimpinan transformasional ini melibatkan pemimpin dimana memberikan pendapat individual, motivasi intelektual dan inspiratif, serta dampak yang ideal bagi anggota *staff*. Selain itu, dengan memenuhi tuntutan seperti fisiologis, keamanan, sosial, aktualisasi diri, dan kebutuhan yang harus diberikan, karyawan dapat lebih puas dengan pekerjaannya, yang akan meningkatkan kinerja yang terdapat pada hotel Jayakarta Komodo Flores. Sehingga dapat dilihat bahwa adanya konsistensi dari hasil penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian oleh Sanjiwani dan Suana (2016) dan Cahyono (2019) yang memperlihatkan dampak model kepemimpinan transformasional akan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil yang ditunjukkan berbeda pada penelitian yang ditemukan oleh Prabowo (2018) dan Mukaromah (2017), yang

menunjukkan tidak ada korelasi antara kinerja karyawan dan kepemimpinan transformatif. Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja dari karyawan; terdapat keselarasan hasil temuan ini dengan temuan yang sudah dilakukan oleh Dalimunthe (2018) dan dikuatkan oleh temuan penelitian Agustina (2021), bahwa memperlihatkan kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikan oleh motivasi kerja. Terdapat hasil penelitian yang berbeda yang terdapat pada temuan Noermijati (2015) memperlihatkan hasil bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan dalam mengkarakterisasi model pemimpin dengan menggunakan gaya transformasional, kinerja staf, juga motivasi dari pekerja di The Jayakarta Suites Komodo Hotel. Penelitian ini juga bertujuan untuk menilai secara parsial juga simultan pengaruh dari motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kiranya hasil dari penelitian dapat dijadikan sumbangan ide atau pendapat bagi pihak perusahaan dan kiranya mampu memberikan gambaran tentang strategi peningkatan kinerja karyawan di hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores serta Kiranya penelitian ini dipakai sebagai rujukan untuk peneliti berikutnya berkaitan dengan kinerja karyawan. Analisis regresi liner berganda merupakan metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pandangan yang disampaikan Mangkunegara (2017), kinerja diartikan sebagai buah kerja karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan tugas dimana diberikan kepadanya sesuai dengan kewajibannya. Dengan menumbuhkan konsensus di antara anggota kelompok, pemimpin yang menggunakan Kepemimpinan dengan gaya transformasional akan menumbuhkan kinerja karyawan, klaim Robbins dan Judge (2017). dengan adanya aspek motivasi kerja dan adanya keahlian dapat memengaruhi Kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, efektivitas, kehadiran, dan ketepatan waktu, menurut Mathis dan Jackson (2006).

Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya Pemimpin yang mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi dengan cara menginspirasi bawahannya disebut kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2017). Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional ialah dilihat dari individual yang ramah, stimulus intelektual, motivasi inspiratif, dan adanya pengaruh dengan ideal (Robbins dan Judge, 2017).

Motivasi Kerja

Hasibuan (2017) mengartikan motivasi kerja sebagai lahirnya gaya kerja karena diberikan daya penggerak untuk mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, terpadu melalui semua usaha untuk meraih kesenangan diri. Pengukuran Motivasi kerja karyawan digunakan beberapa indikator diantaranya ialah

kebutuhan akan fisiologis, rasa aman dan terlindungi, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (Hasibuan, 2016).

Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Sumber: Olah data, 2024

Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian eksplanatif digunakan untuk menyelesaikan studi ini secara kuantitatif. Studi ini melihat bagaimana motivasi kerja dan gaya pemimpin dengan gaya transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia hotel Jayakarta Suites Komodo Flores, khususnya kinerja *staff* yang dikaitkan dengan gaya pimpinan menggunakan gaya transformasional juga dengan adanya motivasi pekerja, menjadi fokus studi ini. Lokasi dari Jayakarta Suites Komodo yang akan dijadikan lokasi penelitian ialah berlokasi di Labuan Bajo, kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur, lebih tepatnya di jalan Pantai Pede KM.5. Kinerja karyawan merupakan variabel dependent penelitian. Motivasi kerja dan kepemimpinan melalui gaya transformasional merupakan faktor independen penelitian ini.

Terdapat dua jenis sumber data yang dipakai pada penelitian yakni: data yang sekunder dari karyawan hotel Jayakarta Suites Komodo Flores dan data primer dari kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur instrumen penelitian, dan uji validitas dan reliabilitas dilakukan. 54 partisipan dalam penelitian ini adalah semua anggota staf Hotel Jayakarta Suites Komodo. 54 karyawan dijadikan sampel penelitian karena ukuran populasi yang kecil. Dalam pengujian analisis data digunakan teknik analisis data sebagai berikut: analisis deskriptif dan pengujian asumsi klasik yaitu pengujian heteroskedastisitas,

multikolinearitas, dan normalitas. Kemudian dilakukan uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Intrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Kriteria uji kevalidtan data pada penelitian ini yakni korelasi masing-masing butir pernyataan (r_{hitung}) dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}) dibandingkan. Nilai *table moment product* pada $\alpha=0,05$ dan $n = 54$ sebesar 0,268. Atas dasar hasil uji kevalidtan data yang telah dilakukan menunjukkan terkait item pernyataan yang digunakan adalah valid, ditunjukkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga instrumen pada penelitian bisa dipakai sebagai metode pengambilan data yang baik. Uji reliabilitas yang telah dilakukan memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel $>0,6$. Dengan demikian instrument pada penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat ukur.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 4,40. Masing-masing indikator dari variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai mean yakni indikator Keramahan secara individual ($X_{1.1}$) memperoleh nilai mean sebesar 4,37%, indikator stimulasi intelektual ($X_{1.2}$) sebesar 4,31%, indikator motivasi inspirasional ($X_{1.3}$) sebesar 4,30%, indikator pengaruh yang ideal ($X_{1.4}$) sebesar 4,55%. Informasi perbandingan ini menggambarkan bahwa indikator pengaruh yang ideal memiliki nilai persepsi responden yang tinggi untuk pengukuran gaya kepemimpinan transformasional pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores, Labuan Bajo. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,25.

Masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja memperoleh nilai mean yakni indikator kebutuhan fisiologi ($X_{2.1}$) memperoleh nilai mean sebesar 4,20%, indikator kebutuhan rasa aman ($X_{2.2}$) sebesar 4,25%, indikator kebutuhan sosial ($X_{2.3}$) sebesar 4,27%, indikator kebutuhan penghargaan ($X_{2.4}$) sebesar 4,25%, indikator kebutuhan aktualisasi diri ($X_{2.5}$) sebesar 4,28%. Informasi perbandingan ini menggambarkan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai persepsi responden yang tinggi untuk pengukuran motivasi kerja pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores, Labuan Bajo. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,26.

Masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan memperoleh nilai mean yakni indikator kuantitas ($Y_{2.1}$) memperoleh nilai mean sebesar 4,12%, indikator Kualitas ($Y_{2.2}$) sebesar 4,25%, indikator ketepatan waktu ($Y_{2.3}$) sebesar 4,38%, indikator kehadiran ($Y_{2.4}$) sebesar 4,28%. Informasi perbandingan ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu kerja karyawan memiliki nilai persepsi responden yang tinggi untuk pengukuran kinerja karyawan pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores, Labuan Bajo.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 4,40. Masing-masing indikator dari variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai mean yakni indikator Keramahan secara individual (X_{1.1}) memperoleh nilai mean sebesar 4,37%, indikator stimulasi intelektual (X_{1.2}) sebesar 4,31%, indikator motivasi inspirasional (X_{1.3}) sebesar 4,30%, indikator pengaruh yang ideal (X_{1.4}) sebesar 4,55%. Informasi perbandingan ini menggambarkan bahwa indikator pengaruh yang ideal memiliki nilai persepsi responden yang tinggi untuk pengukuran gaya kepemimpinan transformasional pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores, Labuan Bajo.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,25. Masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja memperoleh nilai mean yakni indikator kebutuhan fisiologi (X_{2.1}) memperoleh nilai mean sebesar 4,20%, indikator kebutuhan rasa aman (X_{2.2}) sebesar 4,25%, indikator kebutuhan sosial (X_{2.3}) sebesar 4,27%, indikator kebutuhan penghargaan (X_{2.4}) sebesar 4,25%, indikator kebutuhan aktualisasi diri (X_{2.5}) sebesar 4,28%. Informasi perbandingan ini menggambarkan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri memiliki nilai persepsi responden yang tinggi untuk pengukuran motivasi kerja pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores, Labuan Bajo.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,26. Masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan memperoleh nilai mean yakni indikator kuantitas (Y_{1.1}) memperoleh nilai mean sebesar 4,12%, indikator Kualitas (Y_{1.2}) sebesar 4,25%, indikator ketepatan waktu (Y_{1.3}) sebesar 4,38%, indikator kehadiran (Y_{1.4}) sebesar 4,28%. Informasi perbandingan ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu kerja karyawan memiliki nilai persepsi responden yang tinggi untuk pengukuran kinerja karyawan pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores, Labuan Bajo.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui tingkat pengaruh yang ada diantara variabel bebas dan variabel terikat yang direpresentasikan dalam persamaan regresi, digunakan analisis regresi linier berganda. Representasi dari pengujian regresi linier berganda disajikan kedalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengujian regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.917	3.372	
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	.329	.164	.305
MOTIVASI KERJA (X2)	.447	.131	.519

Sumber: Olah data, 2024

Melalui hasil output aplikasi SPSS versi 26, pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 7.917 + 0,329X_1 + 0,447X_2 + e$$

Dengan persamaan tersebut dapat dilihat keterkaitan secara parsial antara variabel bebas X dengan variabel terikat sehingga dapat diambil kesimpulan antara lain: untuk nilai konstanta 7.917 yang dimaksud adalah apabila tidak ada perubahan terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (x_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) maka variabel kinerja karyawan (Y) 7,917. Gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,329 mengartikan bahwa jika terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi adalah peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,329 dengan asumsi bahwa variabel independennya yang lain nilainya adalah nol (0). Sedangkan, untuk motivasi kerja sendiri menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,447 mengartikan bahwa jika nilai dari motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,447 maka yang terjadi adalah nilai kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0.447 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya mempunyai nilai nol (0).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan acuan menilai kesesuaian model regresi yang digunakan (Hermawan & Hariyanto, 2022). Besarnya persentase variabel dependen yang mengalami perubahan yang disebabkan oleh variabel independen dapat diketahui melalui determinasi (R^2). Semakin besar determinasi maka semakin besar pula persentase perubahan variabel karena variabel X nya yang mengalami peningkatan. Semakin kecilnya nilai dari R^2 menyebabkan adanya perubahan pada persentase variabel dependen dikarenakan nilai variabel independen yang semakin rendah. Representasi dari hasil pengujian koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.608	2.42423	1.612

Sumber: Olah data, 2024

Dari hasil koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi yang terdapat pada tabel *adjusted R Square* yakni nilainya sebesar 0.608. Melalui hasil ini dapat diketahui bahwa kemampuan dari variabel independen untuk menggambarkan terkait variabel dependen adalah sebesar 60,8% dan untuk sisanya sebesar 39,2% digambarkan dengan variabel yang tidak digunakan pada penelitian ini. Sehingga untuk kesimpulannya ialah dalam menjelaskan variabel terikat kemampuan variabel independen sangat baik.

Uji Hipotesis t (uji parsial)

Dalam menentukan sejauh mana variabel independen memengaruhi perubahan variabel dependen dilakukan pengujian hipotesis t. Berikut adalah tabel untuk menguji hipotesis t:

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t	Nilai p	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,305	2,009	0,050	Signifikan

transformasional				
Motivasi kerja	0 ,519	3 ,415	0 ,001	Signifikan
Independent variable: kinerja karyawan				
R	= 0 ,789			
Adjusted Rsquare (R ²)	= 0 ,608			

Sumber: Olah data, 2024

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang terdapat pada tabel 3 diatas terkait pengaruh kepemimpinan dengan gaya tranformasional (X1) dan motivas kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,305 dnegan nilai signifikan yakni 0,050 yang artinya $\text{sig} \leq 0,05$ (dengan $\alpha=5\%$). Melalui hasil ini dapat ditarik kesimpulan pemimpin dengan gaya kepemimpinnya yang transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari hasil motivasi kerja, diperoleh koefisien beta sebesar 0,519 dengan besarnya nilai 0,001 yang artinya $p < 0,05$ ($\alpha=0,05$). Melalui hasil ini dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Uji Hipotesis F (Uji simultan)

Pengujian hipotesis F dilakukan untuk memperlihatkan terkait pengaruh secara bersama-sama diantara variable X terhadap variable Y dimana semua variable X dimasukan secara simultan kedalam model. Apabila nilai probabilitas <5% menunjkan bahwa pengaruh variable independent kepada variable dependen signifikan. Hasil dari pengujian ini ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji hipotesis F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.761	2	247.881	42.179	.000 ^b
	Residual	299.720	51	5.877		
	Total	795.481	53			

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan table 4 memperlihatkan nilai F dengan besarnya ialah 42.179 dan untuk probabilitas signifikan 0,000 dimana menunjkan bahwa nilai signifikan < 0,05. sehingga kesimpulanya ialah secara simultan variable independent yakni gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Gaya kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan 4 indikator yakni keramahan atas dasar individual, stimulasi intelektual, motivasi dengan inspirasional, serta pengaruh ideal. Hal utama yang mendukung pimpinan hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores adalah pengaruh yang ideal yang tercermin pada sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju bahwa pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores. Terdapat 5 (lima) indikator yang dapat dikehendaki dalam mengukur motivasi kerja: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan akan kehidupan sosial, kebutuhan akan adanya penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal utama yang mendukung variabel motivasi kerja karyawan hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores ialah kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin pada sebagian besar karyawan

menjawab sangat setuju bahwa pekerjaan saat ini menantang untuk bekerja lebih baik. Pekerjaan yang menantang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bertanggungjawab. Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan empat indikator yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kehadiran. Hal utama yang mendorong peningkatan kinerja dari karyawan The Jayakarta Suites Komodo Flores hotel ialah ketepatan waktu kerja yang digambarkan dengan sebagian besar karyawan menjawab setuju pada disiplin dan tepat waktu dalam hal berangkat maupun pulang kantor. Hal ini mengartikan bahwa kinerja dari karyawan hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores dikatakan baik karena karyawan disiplin dan tepat waktu dalam hal berangkat maupun pulang kantor.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggambarkan hasil bahwa gaya pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dalam menaikkan kinerja karyawan hotel. Artinya, dengan gaya kepemimpinannya yang transformasional yang dianut oleh pimpinan Jayakarta Suites Komodo Flores yang terdiri dari dimensi afeksi personal, stimulasi intelektual, motivasi dan pengaruh ideal berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional yang dianut pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Jayakarta Suites Komodo Flores.

Berdasarkan hasil dari penelitian juga memperlihatkan bahwa penggunaan gaya pemimpin yang transformasional pada hotel Jayakarta Suites Komodo Flores berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut tergambar dari setiap indikator dalam kepemimpinan transformasional mempunyai sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja karyawan terutama dalam indikator pengaruh yang ideal yang tercermin dari pimpinan memberikan teladan yang baik dan mampu menggerakkan karyawan untuk mencapai visi perusahaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan dan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam hal berangkat maupun pulang kantor. Sesuai teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya menjadikan kinerja dari karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan ini mempunyai hasil yang selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sanjiwani dan Suana (2016), dan Cahyono (2019) dan didukung oleh Djuraidi dan Laily (2020), dimana hasil penelitiannya memperlihatkan gaya kepemimpinan dengan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan akan peningkatan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis kedua menggambarkan terkait kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Maksud dari hasil ini ialah motivasi kerja karyawan yang meliputi kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan adanya rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri terealisasi dengan baik dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Jayakarta Suites Komodo Flores. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap produktivitas

karyawan bernilai positif yang artinya semakin meningkatnya motivasi kerja untuk mencapai hal tersebut maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari penelitian memperlihatkan akan penerapan motivasi kerja pada hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores berperan dalam mendorong upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut tergambar dari setiap indikator dalam motivasi kerja mempunyai sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja karyawan terutama dalam indikator kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin dari pekerjaan saat ini memberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan pekerjaan saat ini menantang untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerja sesuai yang ditetapkan perusahaan dan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam hal berangkat maupun pulang kantor. Sesuai dengan teori Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa faktor yang akan dapat mempengaruhi performa karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Penelitian ini mempunyai hasil yang seragam dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Cahyono (2019), Dalimunthe (2018) dan adanya dukungan hasil penelitian dari Agustina (2021) dimana hasil memperlihatkan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Kesimpulan yang diperoleh dari perhitungan Pengujian simultan (F) adalah gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja memiliki pengaruh simultan akan peningkatan kinerja Karyawan pada Hotel The Jayakarta Suites Komodo Flores.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dengan gaya transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan The Jayakarta Suites Komodo Flores Hotel. Dimana variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai keterkaitan yang positif dan signifikan pada variabel kinerja dari karyawan. Hal tersebut tergambar pada setiap indikator dalam kepemimpinan transformasional mempunyai sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja karyawan terutama dalam indikator pengaruh yang ideal yang tercermin dari pimpinan memberikan teladan yang baik dan mampu menggerakkan karyawan untuk mencapai visi perusahaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan dan karyawan disiplin serta tepat waktu dalam hal berangkat maupun pulang kantor.

Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hal tersebut tergambar dari setiap indikator dalam motivasi kerja mempunyai sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja karyawan terutama dalam indikator kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin dari pekerjaan saat ini memberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan pekerjaan saat ini menantang untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerja sesuai yang ditetapkan perusahaan dan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam hal berangkat maupun pulang kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Isnaini Diana Putri. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management Volume 1 Nomor 1, Halaman 82-94*.
- Afandi, Pandi. (2016). Concept & Indicator: *Human Resources Management*. Yogyakarta. DEEPUBLISH.
- Agustina, Tutik. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kota Pasuruan. *Pascasarjana Universitas Merdeka Malang. TESIS*.
- Cahyono, Heru. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. *Universitas Muhammadiyah Malang. TESIS*.
- Dalimunthe, Hasbiana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. (2018). *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen, 5 (1) Nov 2018*.
- Djuraidi, Achmad dan Nur Laily. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. (2020). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.13 No.1 Hal.1-13*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Bumi Aksara*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung. Pt. Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, Robert L., dan John H Jackson. (2006). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat*.
- Mukaromah, Haniatul. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pabrik Gula Pagotan Madiun). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. SKRIPSI*.
- Noermijati. Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Masa Kerja. (2015). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Vol. 19 No. 2 Hlm. 326-335*.
- Prabowo, Thoni setyo., Noermijati dan Irawanto, Dodi Wirawan. The Influence of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee

Performance Mediated By Job Satisfaction. (2018). *Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 1.*

Robbins, Stephen P & Timoty A Judge. (2017). *Perilaku Organisasi. Jakarta. Penerbit Selemba Empat*

Sanjiwani, I Made Amerthadi dan I Wayan Suana. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, [1] Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. (2016). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, Hal: 11331-1159.*