

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIHOTEL CROWN INN MAKASSAR**

**Roliana Odelia Sayuti, Muhammad Kusnady Tabsir, Muhlis**  
Universitas Patompo, Makassar, Indonesia  
e-mail: [Rolianasayuti@gmail.com](mailto:Rolianasayuti@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Crown Inn Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kuesioner yang disebarakan kepada karyawan hotel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 27 dengan serangkaian uji statistik seperti uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,447 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,037. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,667 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,011. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Fhitung sebesar 12,025 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471 mengindikasikan bahwa sekitar 47,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

**Kata kunci**—Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Hotel Crown Inn Makassar

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at the Crown Inn Hotel Makassar. This study uses a quantitative method with data collection through a questionnaire survey distributed to hotel employees. The data obtained were then analyzed using SPSS version 27 with a series of statistical tests such as the t-test and F-test to test the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results of the t-test indicate that Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of 0.447 and a significance value (Sig.) of 0.037. In addition, Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of 0.667 and a significance value (Sig.) of 0.011. Simultaneously, the results of the F test show that Transformational Leadership Style and Work Motivation together have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F count value of 12.025 and a significance (Sig.) of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.471 indicates that approximately 47.1% of the variation in Employee Performance can be explained by Transformational Leadership Style and Work Motivation. This shows that both variables together have a significant effect on the level of employee performance.

**Keywords**— Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, Crown Inn Makassar Hotel

## PENDAHULUAN

Persaingan di industri perhotelan yang semakin ketat menjadikan kualitas sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Sebagai modal utama untuk menghasilkan nilai tambah, karyawan dituntut mampu memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Karyawan yang termotivasi dan memiliki kinerja tinggi menjadi aset berharga bagi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, khususnya di industri perhotelan, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer dalam menjalankan fungsinya. Seorang pemimpin perlu memahami tindakan yang seharusnya dilakukan dan mampu mengenali kebutuhan karyawan. Salah satu model kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, khususnya di industri perhotelan, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer dalam menjalankan fungsinya. Seorang pemimpin perlu memahami tindakan yang seharusnya dilakukan dan mampu mengenali kebutuhan karyawan. Salah satu model kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diberikan kepada karyawan sebagai dorongan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berupaya memberikan hasil terbaik

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya lebih produktif, bersemangat, dan mampu

menghadapi tantangan pekerjaan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas fisik yang memadai, hubungan antar-karyawan yang harmonis, dan dukungan dari manajemen, juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hotel Crown Inn Makassar termasuk dalam industri perhotelan yang berperan penting dalam menyediakan akomodasi bagi wisatawan domestik maupun internasional. Sebagai hotel bintang tiga, Crown Inn berfokus pada layanan yang nyaman dan terjangkau, sehingga mampu memenuhi kebutuhan pelayanan bisnis maupun liburan di Makassar. Dalam menyediakan akomodasi, Crown Inn Makassar menawarkan berbagai jenis kamar dengan fasilitas standar, seperti AC, Wi-Fi gratis, area parkir luas, perlengkapan kamar yang lengkap, serta layanan resepsionis 24 jam yang mencerminkan standar pelayanan di industri perhotelan.

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan di Hotel Crown Inn Makassar masih menghadapi beberapa kendala, sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai. Di antaranya, kurangnya evaluasi rutin terkait kinerja karyawan, adanya karyawan yang sering terlambat atau meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi, serta minimnya perhatian dan komunikasi dari pimpinan kepada bawahannya. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi dan menurunnya kinerja karyawan, karena penerapan gaya kepemimpinan yang kurang optimal membuat karyawan tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan profitabilitas hotel.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Crown Inn Makassar. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan bobot skala Likert untuk memperoleh data mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dan

sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Crown inn makassar berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | Laki-Laki | 25        | 83.3    | 83.3          | 83.3               |
|               | Perempuan | 5         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|               | Total     | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dapat diketahui bahwa dari total 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 83,3% dari keseluruhan sampel. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang, yang setara dengan 16,7% dari total responden.

Distribusi ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan Hotel Crown Inn Makassar yang menjadi sampel penelitian didominasi oleh laki-laki. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi dinamika gaya kepemimpinan maupun tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan, mengingat perbedaan gender dapat berkontribusi pada persepsi serta cara menerima arahan dari atasan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

|       |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Manejer           | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | Admin             | 2         | 6.7     | 6.7           | 10.0               |
|       | Front Office      | 3         | 10.0    | 10.0          | 20.0               |
|       | Housekeeping Team | 6         | 20.0    | 20.0          | 40.0               |
|       | Resepsionis       | 3         | 10.0    | 10.0          | 50.0               |
|       | Security          | 3         | 10.0    | 10.0          | 60.0               |
|       | Cleaning Service  | 6         | 20.0    | 20.0          | 80.0               |
|       | Laundry           | 3         | 10.0    | 10.0          | 90.0               |
|       | Koki              | 3         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total             | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai jabatan yang ada di Hotel Crown Inn Makassar, dengan total sebanyak 30 orang. Jabatan dengan jumlah responden terbanyak terdiri dari Front Office, Housekeeping Team, dan Cleaning Service, masing-masing berjumlah 6 orang atau 20,0% dari keseluruhan responden.

Selanjutnya, Resepsionis, Laundry, dan Koki masing-masing berjumlah 3 orang

atau 10,0%. Sedangkan Admin diwakili oleh 2 orang responden (6,7%), dan Manajer hanya diwakili oleh 1 orang responden (3,3%).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Item Pertanyaan Variabel X1 | Person Correlation Variabel X1 dan Rtabel | Item Pertanyaan Variabel X2 | Person Correlation Variabel X2 dan Rtabel | Item Pertanyaan Variabel Y dan Rtabel | Person Correlation Variabel Y | Keterangan |
|-----------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|------------|
| X1P1                        | 0.896 > 0.36                              | X2P1                        | 0.918 > 0.36                              | YP1                                   | 0.494 > 0.36                  | Valid      |
| X1P2                        | 0.767 > 0.36                              | X2P2                        | 0.696 > 0.36                              | YP2                                   | 0.702 > 0.36                  | Valid      |
| X1P3                        | 0.896 > 0.36                              | X2P3                        | 0.629 > 0.36                              | YP3                                   | 0.754 > 0.36                  | Valid      |
| X1P4                        | 0.896 > 0.36                              | X2P4                        | 0.683 > 0.36                              | YP4                                   | 0.609 > 0.36                  | Valid      |
| X1P5                        | 0.651 > 0.36                              | X2P5                        | 0.696 > 0.36                              | YP5                                   | 0.464 > 0.36                  | Valid      |
| X1P6                        | 0.709 > 0.36                              | X2P6                        | 0.918 > 0.36                              | YP6                                   | 0.773 > 0.36                  | Valid      |
| X1P7                        | 0.739 > 0.36                              | X2P7                        | 0.786 > 0.36                              | YP7                                   | 0.456 > 0.36                  | Valid      |
| X1P8                        | 0.742 > 0.36                              | X2P8                        | 0.683 > 0.36                              | YP8                                   | 0.408 > 0.36                  | Valid      |
| X1P9                        | 0.896 > 0.36                              |                             |                                           | YP9                                   | 0.773 > 0.36                  | Valid      |
| X1P10                       | 0.739 > 0.36                              |                             |                                           | YP10                                  | 0.702 > 0.36                  | Valid      |
| X1P11                       | 0.742 > 0.36                              |                             |                                           | YP11                                  | 0.773 > 0.36                  | Valid      |
| X1P12                       | 0.594 > 0.36                              |                             |                                           | YP12                                  | 0.533 > 0.36                  | Valid      |
|                             |                                           |                             |                                           | YP13                                  | 0.494 > 0.36                  | Valid      |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yang terdiri dari 12 item pernyataan (X1P1–X1P12), seluruh item menunjukkan nilai korelasi (Pearson Correlation) di atas nilai r tabel sebesar 0,36, dengan kisaran nilai antara 0,594 hingga 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel X1 memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan total skor variabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Untuk variabel motivasi kerja (X2) yang terdiri dari 8 item pernyataan (X2P1–X2P8), seluruh item juga menunjukkan nilai korelasi di atas r tabel (0,36), dengan kisaran antara 0,629 hingga 0,918. Ini mengindikasikan bahwa semua item mampu mengukur konstruk motivasi kerja secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pada variabel X2 dinyatakan valid.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y), yang terdiri dari 13 item pernyataan (YP1–YP13), seluruh nilai korelasi berkisar antara 0,408 hingga 0,773 dan

juga melebihi r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dapat merepresentasikan variabel kinerja karyawan secara sah. Oleh karena itu, semua item dalam variabel Y dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,841                  | 33         |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841 untuk keseluruhan 33 item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0,70, yang menandakan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841 menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki korelasi yang kuat satu sama lain dan secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen ini dapat dikategorikan reliabel, karena mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya jika digunakan dalam pengukuran berulang.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                                  |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|                                                    | Std. Deviation | 1.62881085              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .094                    |
|                                                    | Positive       | .094                    |
|                                                    | Negative       | -.068                   |
| Test Statistic                                     |                | .094                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan kata lain, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Selain itu, nilai test statistic sebesar 0,094 juga menunjukkan bahwa perbedaan antara distribusi data dan distribusi normal berada dalam batas yang dapat diterima secara statistik. Ini diperkuat oleh nilai mean residual sebesar 0,000 dan standar deviasi sebesar 1,628, yang mengindikasikan distribusi yang simetris terhadap nilai tengahnya. Dengan demikian, data residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis, karena salah satu syarat dasar regresi telah terpenuhi.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                                         |                             |            |                           |       |
|---------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|                           |                                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)                              | 6.975                       | 10.069     |                           | .693  |
|                           | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | .447                        | .204       | .353                      | 2.194 |
|                           | Motivasi kerja (X2)                     | .667                        | .244       | .440                      | 2.739 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 27.0

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,975 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) diperkirakan sebesar 6,975. Ini merepresentasikan kinerja dasar tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,447 berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,667 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dianggap tetap, maka setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,667 satuan.

Tabel 7 Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                                         |                             |            |                           |       |
|---------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     |
|                           |                                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)                              | 6.975                       | 10.069     |                           | .693  |
|                           | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | .447                        | .204       | .353                      | 2.194 |
|                           | Motivasi kerja (X2)                     | .667                        | .244       | .440                      | 2.739 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 4.5, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 2,194 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai, apabila variabel lainnya dianggap konstan. .

Tabel 9 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>                                                                      |            |                |    |             |        |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                                   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                                       | Regression | 68.529         | 2  | 34.264      | 12.025 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                                         | Residual   | 76.938         | 27 | 2.850       |        |                   |
|                                                                                         | Total      | 145.467        | 29 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)                                             |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.6, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,025 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Crown Inn Makassar.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                                                              |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                                   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                       | .686 <sup>a</sup> | .471     | .432              | 1.688                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)                                             |                   |          |                   |                            |

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa sebesar 47,1% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 52,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Crown Inn Makassar adalah sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. 3) Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## SARAN

Peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional perlu terus dikembangkan oleh pihak manajemen. Pimpinan hotel disarankan untuk lebih aktif memberikan motivasi, visi yang jelas, serta perhatian dan dukungan personal terhadap setiap karyawan. Pelatihan kepemimpinan dan pendekatan humanis dalam manajemen

dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh semangat kerja.

Meningkatkan Motivasi Kerja karyawan merupakan langkah penting yang harus terus diperhatikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menciptakan peluang pengembangan karir, memberikan insentif yang sesuai, serta memastikan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung. Karyawan yang termotivasi akan cenderung memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25-34.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187-195.
- Arif, Sadia dan Aman Akram, (2018), Transformational Leadership and
- Arikunto, S., Saputra, W. N. E., Khoirunnisa, D. A., & Sawai, R. P. (2023). Development and validation of teacher competency perception scale in Indonesia: The Rasch analysis. *Journal of Professional Teacher Education*, 1(1), 11-21.
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240-249.
- Suci, K. M., & Wimba, G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1096-1103.
- Fanji, R. (2024). *Pengaruh Kepercayaan terhadap Loyalitas Pelanggan dalam Bisnis Jasa*. Jakarta: Penerbit Mitra Bisnis.
- Hamidi, (2020), Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hsb, K., & Budi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa (D) 62 Kabupaten Tangerang. *Dy Management Journal*, 5(2), 20-3.
- Innovation, SEISENSE Journal Management Vol. 1. Issue 3. July 2018
- Karyawan, Dimensi, Vol. 9, No. 1 : 1-16  
 Maret 2020 Issn: 2085-
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel



- intervening* (studi pada karyawan bank jatim cabang malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kurniawan, B., Pujiarso, F. R., & Putra, R. S. (2022). Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Indonesia Literature Review. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 1-7.
- Lang, R., Rybnikova, I., Lang, R., Rybnikova, I., & Wald, P. M. (2014). Virtuelle Führung. *Aktuelle Führungstheorien und-konzepte*, 355-386.
- Mahendra, A. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Andalas Press.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management 14th Global ed*. Pearson.
- Organizational Performance The Mediating Role of Organizational
- Putri, P. O., Nainggolan, G., & Santoso, R. T. P. B. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Seminyak. *JAKADARA: JURNAL EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA*, 3(1).
- Santika, G. C. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dirgantara Indonesia (Persero) Divisi Fd (Final Assembly Line & Delivery) (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (*Edisi ke-25*). Alfabeta
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Suwanto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Penerbit Erlangga Jakarta Timur. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(2), 406-426.
- Syafrilianto, S., Nasution, M., & Juniati, M. (2023). Peningkatan hasil belajar siswa melalui model *quantum teaching* di SD Negeri 033 Hutabaringin Mandailing Natal. *Forum Paedagogik*, 13(1), 130-142.
- Taroteh, L. (2023). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Bandung: CV Maju Bersama.
- Terry, Y. K. (2021). *PERENCANAAN KONTEN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM ENHAIL TRAVEL* (Doctoral dissertation, Poltekpar NHI Bandung).
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59.