

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru)**

Oleh : Putri Nailil Husni

Email : Putrinaililhusni24@gmail.com

Pembimbing: Suryalena, S. Sos.M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance at Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Subjects in this study were 63 people who were all employees of the general department who had their respective duties from HRD. The hypothesis proposed in this study is that there is an influence between transformational leadership and work motivation on employee performance. The data collected in this study used two measuring instruments given to the subject, namely the linkert scale. The Transformational Leadership Style Scale is based on the theory of Bass in Kurniawan, (2011) and the Work Motivation scale is the Maslow scale (Robbins and Timothy, 2008) and the employee performance scale is the Megginson scale (Bangun, 2012), This study uses a simple liner regression analysis technique, which is a linear relationship between one independent variable (X) and the dependent variable (Y). Based on the results of the research, it shows that the hypothesis which states that there is transformational leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at the Grand Zuri Hotel Pekanbaru is acceptable. This means that transformational leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) This means that the better transformational leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at the Grand Zuri hotel, Pekanbaru. This is evidenced by the results of research. So the value of F_{table} at $df_1 = 2$ and $df_2 = 61$ is 2.84. This means that $F_{count} (11.344) > F_{table} (2.84)$ with a significant $0.00 < 0.05$, so thus H_a is accepted.

Keywords: transformational leadership, work motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya tergantung pada kontribusi sumber daya manusia yaitu anggota organisasi (karyawan), Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah karyawan, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan organisasi seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, dan pengolahan. Penekanan perhatian pada faktor karyawan dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta

waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pengaruh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu implementasi sikap kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerja. Gaya kepemimpinan yang populer diterapkan oleh kalangan pimpinan yang profesional pada era ini adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2008) pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Pemimpin menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional sebagai variable penelitian dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sudah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Marwan (2013) dan Roy John, dkk (2014). Penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan lingkungan dan perilaku karyawan

dalam sebuah perusahaan, agar kepemimpinan dan struktur dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara maksimal dan efisien, Selanjutnya Kasmiruddin (2017) kepemimpinan transformasional membawa perubahan kepada perilaku ekstra peran dan perilaku inilah membawa peningkatan kinerja. Disamping adanya bukti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, juga ada penemuan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya Fitri Nurhidayah (2015) dan penelitian Yustina Eko Purwaningsih Dan Lie Liana dan Ngadiman et al. (dalam Kasmiruddin; 2017) Meski ada perbedaan, penelitian lebih memfokuskan pada penelitian adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dari manusia untuk bekerja lebih giat yang disertai tujuan yang jelas dan ketekunan yang terus menerus. Sebagai suatu dorongan, tentu motivasi itu sebagai akibat dari interaksi individu dan situasi. Dimana tiap-tiap individu memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda (Robbins, 2007). Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja perusahaan. Dengan demikian, faktor motivasi menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan organisasi..

Keberadaan motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2002). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi atau dorongan untuk bekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja perusahaan. Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sudah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya Yoshi Tania (2007) yang menemukan bahwa faktor motivasi yang menentukan terjadinya perubahan kearah peningkatan kinerja karyawan. Sebagai pemimpin transformasional yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya akan motivasi bawahan nya untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Bisnis hotel merupakan bisnis yang memiliki prospek bagus khususnya di Pekanbaru, mengingat kota Pekanbaru dikenal sebagai kota bisnis dimana disekitarnya berkembang berbagai bisnis besar diantaranya, kebun sawit dan minyak bumi. Oleh karena itu, Pekanbaru semakin dituntut untuk mempersiapkan berbagai fasilitas

akomodasi yang dibutuhkan bagi para pendatang yang membutuhkan jasa hotel.

Hotel Grand Zuri Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, selain terkenal karena fasilitas dan kemewahan bintang lima nya Hotel Grand Zuri Pekanbaru juga memiliki fasilitas yang menarik para pengunjung untuk menikmati nya dikarenakan Grand Zuri juga termaksud hotel terkenal di kota pekanbaru hal tersebut tentunya memberikan pengaruh kepada pimpinan agar dapat terus mengembangkan hotel tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manger hotel Grand Zuri informasi awal mengenai kepemimpinan transformasi, contohnya pemberian wewenang khusus yang di lakukan HRD (Human Resources Development Manager) yang memberikan arahan dan wewenang khusus kepada Housekeeping Departemen.

Dari pengamatan penulis karyawan dibagian ini memiliki sedikit masalah dalam merawat kebersihan hotel, oleh karena itu karyawan tersebut di rubah pola pikirnya ,diberikan wewenang, di didik, dan dilatih untuk dapat memiliki keberanian dan keahlian khusus dalam merawat kebersihan dan kenyamanan didalam Hotel Grand Zuri kebersihan dan perawatan adalah tugas para karyawan, karena dengan terjaganya perawatan hotel Grand Zuri akan memberikan dampak pada kepuasan konsumen dan dapat mempengaruhi peningkatan pendapatan hotel. Oleh sebab itu pimpinan hotel Grand Zuri sangat memperhatikan pentingnya kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan

kepada tamu hotel, dengan memberikan berbagai fasilitas kerja, insentif dan kemudahan untuk mengembangkan karir. Begitu besarnya perhatian pimpinan hotel terhadap kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, menyebabkan sulit kiranya ditemukan karyawan yang kemungkinan memiliki kinerja yang relative rendah.

Berdasarkan pra survei lapangan ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri, diantaranya:

- Masih ada beberapa karyawan yang masuk kantor tidak sesuai dengan jadwal jam masuk kerja.
- Masih ada beberapa karyawan yang masih berada diluar kantor ketika jam kerja sudah berjalan.
- Masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja sedang berjalan.
- Masih ada beberapa karyawan yang masih beristirahat ketika jam istirahat sudah habis.

Dari uraian latar belakang dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, untuk itu penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

"Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
- d. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
- e. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru
- f. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ada dua yaitu :

a. Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

Untuk Peneliti, yaitu untuk menambah wawasan intelektual peneliti dalam bidang sumber daya manusia mengenai kepemimpinan

transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

1) Untuk Hotel Grand Zuri Pekanbaru, yaitu sebagai bahan tujuan, pertimbangan dan pemikiran bagi pihak Hotel Grand Zuri Pekanbaru dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Untuk pihak lain, yaitu sebagai bahan atau informasi bagi penulis lain untuk penelitian selanjutnya.

Landasan Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2005).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2007) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar mereka bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Robbins (2011) mengemukakan bahwa ada empat tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik
Para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka
2. Kepemimpinan Transaksional
Pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
3. Kepemimpinan Transformasional
Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk malampaui

kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak medalam dan luar biasa pada para pengikut

4. Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan

Transformasional menurut (Robbins, 2007) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan.

Menurut Kotler (1988) dalam Engkoswara dan Komariah (2010) Kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara tidak memaksa.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas

kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin” *Movere* ”, yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan dan gerak hati diri seseorang. Menurut Hasibuan dalam Engkoswara dan Komariah (2010) “Motivasi adalah sebagai keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau berkerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi”. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja. Salah satu model motivasi yang paling awal dan paling populer dikemukakan oleh Maslow yang merupakan salah satu pakar yang mengungkapkan teori motivasi.

Berbagai Teori Motivasi

a. Teori Maslow

Maslow (Robbins dan Timothy, 2008: 223) membagi kebutuhan manusia dalam piramida seperti gambar berikut:



Gambar 1.1 Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow

4. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) “Kinerja (*performance*) adalah hasil

pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2011) “Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (*beyond normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin transformasional menunjukkan berbagai perilaku berikut: pengaruh idealisme, motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan, variabel-variabel lain: seperti usaha yang diberikan, kemampuan pengalaman masa lalu juga mempengaruhi kinerja. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang-perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru yang beralamat di Jl. Teuku Umar no. 7. 28141, Pekanbaru, Riau. Pemilihan lokasi ini dikarenakan didalam Hotel Grand Zuri Pekanbaru yang telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan perhotelan.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan penulis untuk melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Penulis langsung memperoleh data dari responden yang ada di lokasi penelitian, yaitu melalui proses wawancara, berdiskusi dengan karyawan dan dari data kuesioner yang di bagikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data yang digunakan untuk melengkapi data primer yaitu melalui berbagai literatur untuk melengkapi sejarah, perkembangan organisasi, struktur organisasi dan berbagai teori ilmiah yang diperoleh dari buku-buku, dan berbagi jurnal.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja aktif dalam Hotel Grand Zuri Pekanbaru pada tahun 2019. Populasi itu sendiri bermakna wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Jadi populasi itu merupakan objek yang nantinya akan di teliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian umum yang memiliki tugasnya masing-masing dari HRD dan Manager Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

b.Sampel

Sampel merupan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 63 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel, dengan teknik sensus. Setelah diketahui jumlah sampel pada masing-masing satuan kerja maka menentukan yang akan dijadikan sampel dilakukan dengan secara acak pada tiap satuan kerja sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan terpenuhi.

4. Teknik Pengumpulan Data

a.Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden atau sampel yang telah di pilih, daftar pertanyaan yang telah di buat pun merupakan daftar pertanyaan yang disusun dengan menyertakan alternatif atau pun pilahan jawaban, jadi nantinya responden dapat memilih jawaban yang sudah tersedia. Kuesioner ini di tujukan kepada karyawan Hotel

Grand Zuri di semua bidang yang ada.

b. Wawancara

Kegiatan ini adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan langsung dengan responden, dalam penelitian ini nantinya akan mewawancarai pihak yang berhubungan dengan karyawan dan pimpinan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Wawancara ini sedikit banyaknya akan mengarah kepada HRD atau Manager Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

5. Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan menggunakan spss.

- a. Analisis Deskriptif, yaitu dengan mengelompokkan data dalam bentuk table dan kemudian dijelaskan sesuai dengan metode deskriptif.
- b. Analisis Kuantitatif, analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung $>$ r table dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r table maka dikatakan tidak valid. r hitung dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r table dilihat dari $N-2$ ($63 - 2 = 61$) yaitu 0,248 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila cronbach's

$\alpha > 0.60$ maka dikatakan reliabel.

3. Regresi Linier Sederhana

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 15,120 + 0,339 X$$

$$Y = \text{Kepemimpinan}$$

$$\text{Transformasional}$$

$$X = \text{Kinerja Karyawan}$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 15,120 ini dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 15,120.
- b. Koefisien regresi variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,339. Ini menyatakan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, Maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,339.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam table diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 22,218 + 0,277 X$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X = \text{Motivasi Kerja}$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 22,218 ini dapat diartikan jika motivasi kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 22,218.

b. Koefisien regresi variable Motivasi Kerja sebesar 0,277. Ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan, Maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,277.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,928 + 0,298X_1 + 0,203X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Motivasi kerja

b₁b₂ = Koefisien regresi

e = standar error

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variable adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,928 ini dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 10,928

2. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,298, ini menyatakan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298.

3. Koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,203, ini menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X₁ (kepemimpinan transformasional) dengan variable Y (kinerja karyawan).

Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (4,086) > t_{table} (2,48)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di hotel grand zuri pekanbaru dapat diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di hotel grand zuri pekanbaru, dan dari hasil perhitungan diperoleh tanda positif yang berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X₂ (motivasi kerja) dengan variable Y (kinerja karyawan).

Maka nilai t_{table} untuk df= 61 pada α 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,480.

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,840 Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (2,840) > t_{table} (2,480)$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel grand zuri pekanbaru dapat diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada hotel grand zuri pekanbaru, dan dari hasil perhitungan diperoleh tanda positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan baik pula kinerja karyawan pada hotel grand zuri pekanbaru.

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F) kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen terhadap kinerja karyawan (Y)

Jadi nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 60$ adalah 2,84. Hal ini berarti $F_{hitung} (11,344) > F_{tabel} (2,84)$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$, jadi dengan demikian maka H_0 diterima. Dan dari kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada hotel grand zuri pekanbaru dapat diterima Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di hotel grand zuri pekanbaru.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) presentase kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

nilai R Square (R^2) atau kuadrat R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, Nilai (R^2) sebesar 0,215 artinya persentase sumbangan pengaruh

variable kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan hotel grand zuri pekanbaru sebesar 0,215 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

nilai R Square (R^2) atau kuadrat R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Nilai (R^2) sebesar 0,117 artinya persentase sumbangan pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grand zuri pekanbaru sebesar 0,117 sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain yang diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Koefisien determinasi (R^2) kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,274 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen adalah sebesar 0,274. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

yang di tandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah di bahas, sehingga dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan Hotel Grand Zuri Pekanbaru di nilai sudah baik, artinya sudah dilaksanakan atau diterapkan. Di lihat dari 4 dimensi pada dimensi *Pemimpin inspirasional* dengan nilai skor tertinggi dan pada dimensi *Stimulasi intelektual* termasuk ke dalam skor terendah. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian pimpinan untuk karyawan lebih kreati, untuk karyawan lebih berani mengeluarkan ide-ide mereka dan pimpinan selalu melihat permasalahan karyawan hanya dari opini dan perkiraan - perkiraan tanpa tau kebenarannya.
2. Motivasi kerja yang di berikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru sudah di nilai baik. Dengan jawaban tertinggi yang terletak pada indikator *Menyukai pekerjaan bertanggung jawab*. Salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja adalah berupa bonus atau penghargaan dan berupa hal-hal kecil seperti pujian-pujian kepada karyawan. Akan tetapi dilihat dari indikator *menyukai pekerjaan menantang* memiliki nilai yang rendah. Penyebabnya adalah pekerjaan yang kurang menantang akan membuat karyawan menjadi bosan, karenakan pekerjaa yang di lakukan hanya terju pada hal yang sama.
3. Kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru secara keseluruhan sudah menunjukkan

kinerja yang baik, yang dalam arti karyawan melaksanakan tugasnya sesuai aturan dari perusahaan dan sesuai dengan kemampuan mereka. Namun jika di lihat dari total skor pada masing-masing dimensi, maka dimensi *ketepatan waktu kerja* mempunyai skor tertinggi, sedangkan dimensi *kuantitas kerja* mempunyai nilai skor rendah. Hal ini berarti pemimpin harus lebih memperhatikan lagi kuantitas karyawan dalam menggunakan waktu yang di berikan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

4. Hasil dari uji t dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru, dan dari hasil perhitungan diperoleh tanda positif yang berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
5. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel grand zuri pekanbaru dapat diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, dan

dari hasil perhitungan diperoleh tanda positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

6. Jadi dengan demikian maka Ha diterima. Dan dari kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat diterima. Artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Artinya semakin baik atau semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan mengemukakan beberapa saran yang dapat di pertimbangkan dan dapat di gunakan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dan karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru di masa yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- Kepemimpinan transformasional di Hotel Grand Zuri Pekanbaru secara keseluruhan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sudah di nilai baik. Namun pada dimensi *stimulasi individual* masih menunjukkan kepemimpinan yang kurang

baik. Maka dari itu pimpinan hendaknya memperlambat hubungan kekeluargaan antara atasan dengan bawahan, seperti mau mendengarkan keluhan karyawan, memberi ruang untuk karyawan menyampaikan atau memberikan ide-ide mereka, mencari kebenaran untuk memecahkan masalah yang ada tanpa melihat opini dan perkiraan-perkiraan semata, serta memberikan pelatihan khusus kepada karyawan yang membutuhkan pelatihan atau arahan yang bisa membuat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika mempunyai pemimpin yang baik sesuai dengan harapan mereka.

- Berdasarkan kesimpulan untuk dalam hal motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru sudah di nilai baik. Namun dilihat dari dimensi *menyukai pekerjaan menantang* memiliki nilai yang rendah. Maka dari itu pemimpin harusnya memberikan pekerjaan yang lebih menantang dan di sukai oleh karyawan agar karyawan tidak menjadi bosan dan jenuh dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan hanya tertuju pada hal yang sama. Pekerjaan yang menantang akan membuat karyawan berlomba-lomba dalam mendapatkan penghargaan,

bonus atau reward dari pimpinan

Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel yang lain. Namun jika dilihat dari dimensi *kuantitas kerja* menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Maka dari itu pemimpin harus lebih memperhatikan lagi kuantitas karyawan dalam menggunakan waktu yang di berikan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru di harapkan untuk lebih meningkatkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dan efisien dari pimpinan serta motivasi kerja yang di berikan oleh pimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga rasa loyalitas dan hasil kerja yang di peroleh dapat sesuai dengan harapan perusahaan

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya di sarankan untuk memperbaiki kesalahan yang ada di dalam skripsi ini dan juga bisa merubah variabel atau menambah seperti komitmen, budaya organisasi dan sikap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, YK. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Pengembangan Vol. 3 no.1, Januari-juni 2015. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unlam Banjarmasin
- Bass, B.,M,. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press. NewYork.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Engkoswara dan Aan Komariah, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fadila Malvika. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru*. UNIVERSITAS RIAU
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Universitas Diponegoro.

- Griffin. 2002. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Engkoswara dan Komariah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. Vol.12, No. 1, hal 100-112.
- Kasmiruddin, K. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku OCB*. Jurnal Aplikasi Bisnis, 7(2), 11-20
- Katrono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada
- Kinman, Gail and Kinman, Russel. 2001. *The Role of Motivation to Learn in Management Education*. Journal of workplace Learning, Vol. 3, No. 4.
- Kurniawan, Hendra, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah di Surabaya Melalui Motivasi Kerja*. Skripsi. Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, AA. A. P. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rafli Achmad Ichsan. 2003. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh (edisi lengkap). Klaten: PT Indeks
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Surbakti, Marwan Petra. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia daop IV Semarang)*. Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro. Vol 2, No. 3, hal 1.
- Tania Yoshi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Managemen Consulting*. Jurnal Agora Vol. 5 no. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Surabaya
- Teti Anggriani Rahayu. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisa*

si