

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di LM Hotel

Ni Komang Medy Krisma Triwahyuni¹, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati², I Nyoman Sukana Sabudi³, Ni Desak Made Santi Diwyarthi⁴

¹ Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali dan komangmedykrisma@gmail.com

² Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali dan sulistyawati@gmail.com

³ Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali dan nsabudi@yahoo.com

⁴ Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali dan santidiwyarthi@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di industri perhotelan yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Kepemimpinan yang tepat diyakini dapat memengaruhi perilaku, motivasi, dan hasil kerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LM Hotel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap 105 responden menggunakan teknik census sampling. Data diolah menggunakan SPSS versi 26 untuk melakukan Uji Validitas & Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,298 > t \text{ tabel } 1,659$ dan signifikansi $0,024 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,326 mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan 32,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 67,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan, Persaingan, LM Hotel

ABSTRACT

Employee performance is an important factor that determines the success of an organization, especially in the highly competitive hospitality industry. Appropriate leadership is believed to significantly influence employee behavior, motivation, and work performance. This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee performance at LM Hotel. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 105 respondents using census sampling techniques. The data were processed using SPSS version 26 to perform validity and reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, and t-tests. The results show that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $2.298 > t\text{-table } 1.659$ and significance of $0.024 < 0.05$. The R Square coefficient value of 0.326 indicates that the transformational leadership style variable can explain 32.6% of the variation in employee performance, while the remaining 67.4% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance, Hospitality Industry, Competition, LM Hotel

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan sistem yang mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama, baik sebagai pelaksana maupun penggerak strategi organisasi (Emanuela, 2023). Menurut Siagian (2009), pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kontribusi pekerja yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sedarmayanti, 2017; Mangkunegara, 2017).

LM Hotel Jimbaran sebagai hotel berbintang lima menerapkan penilaian kinerja tahunan melalui *performance appraisal* dengan kategori Key Contributor, Strong Performer, Solid Performer, dan Under Performer. Metode penilaian terbagi menjadi Hourly Performance Process (HPP) untuk level *rank & file* dan supervisor, serta Leadership Performance Appraisal (LPA) untuk level manajerial melalui platform *mHub*. Hasil evaluasi tahun 2023–2024 menunjukkan beberapa departemen mengalami penurunan, bahkan Housekeeping jatuh ke kategori *Under Performer*. Kondisi ini berdampak pada kualitas layanan dan kepuasan tamu.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional dipandang efektif karena mampu memberi inspirasi, motivasi, dan perhatian individual sehingga mendorong karyawan bekerja melampaui kepentingan pribadi (Bass et al. dalam Mlinarevic et al., 2022). Namun, wawancara dengan karyawan menunjukkan belum semua pemimpin menerapkan gaya ini, terlihat dari komunikasi satu arah dan keputusan sepihak. Hal ini diduga berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LM Hotel.

LANDASAN TEORI

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam periode tertentu, diukur melalui kualitas dan kuantitas sesuai standar yang ditetapkan (Mangkunegara, 2017; Andika & Darmanto, 2020). Evaluasi kinerja diperlukan untuk menilai pencapaian tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, hingga disiplin kerja (Kasmir, 2016; Yuwara, 2019).

Metode yang umum digunakan dalam melakukan penilaian kinerja mencakup self-assessment, supervisor evaluation, 360-degree feedback, KPI, dan performance appraisal (Amelia & Wahjono, 2024). Indikator kinerja meliputi pemahaman tugas pokok, inovasi, kecepatan, ketelitian, kerjasama, komunikasi, kemampuan, dan inisiatif (Fadel, 2009; Yuwara, 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pengembangan komitmen dan motivasi bawahan melalui visi, nilai, serta inspirasi. Pemimpin transformasional berperan mendorong kreativitas, memberi perhatian individual, dan membangkitkan optimisme kerja (Wibowo, 2017; Kristiawan, 2020).

Menurut Bass (Krismon, 2021), faktor utama kepemimpinan transformasional meliputi: Idealized Influence – pemimpin sebagai teladan yang dihormati. Inspirational Motivation – memberi motivasi dan arah yang jelas. Intellectual Stimulation – mendorong kreativitas dan inovasi. Individualized Consideration – memperhatikan kebutuhan dan potensi individu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional diperkirakan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, inovasi, dan dukungan personal.

Kerangka Pemikiran. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompetensi,

motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan (Kasmir, 2016; Yuwara, 2019).

Kepemimpinan transformasional, menurut Bass (Krismon, 2021), memiliki empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pemimpin dengan gaya ini mampu menjadi teladan, memberi motivasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan. Berdasarkan teori tersebut, diasumsikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini membangun hipotesis bahwa: H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LM Hotel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan penggunaan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu berupa Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner yang diberikan adalah berupa Google Formulir yang dibagikan kepada seluruh karyawan kecuali General Manager di LM Hotel sebagai responden. Menurut Kinnear dalam Krismon, (2021) skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Skala pengukuran adalah skala likert. Uji instrumen penelitian mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

Alat ukur yang valid berarti alat ukur tersebut dapat digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya validitas ditentukan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien validitas. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson dimana pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) yang menyatakan hubungan antara skor butir pernyataan dengan skor total (item-total correlation). Butir dikatakan sah atau valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Ghazali dalam Krismon, (2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*.

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan LM Hotel yang berjumlah 105 responden dan tidak termasuk *General Manager*. Sampel ditentukan dengan teknik sampling *census* sampling, yaitu sampling jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Sampel yang digunakan di penelitian ini adalah seluruh karyawan di Le Meridien Bali Jimbaran sejumlah 105 karyawan kecuali General Manager. Teknik Analisis Data mencakup uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda berupa uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang atau sebesar 50,5%. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau sebesar 49,5%. usia 21-28 tahun sebanyak 65 orang atau 61,9%. Selanjutnya,

responden yang berada pada rentang usia 29–36 tahun berjumlah 34 orang atau sebesar 32,4%. Responden dengan usia 37–44 tahun berjumlah 4 orang atau 3,8%, dan yang berada pada rentang usia 45–52 tahun hanya sebanyak 2 orang atau 1,9% dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif muda, yaitu 21–28 tahun, yang kemungkinan besar masih berada dalam tahap awal atau perkembangan karirnya di lingkungan kerja.

Tingkat pendidikan, diketahui bahwa dari total 105 responden, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Diploma IV/S1, yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki tingkat pendidikan tinggi yang umumnya relevan dengan tuntutan profesional kerja. Selanjutnya, sebanyak 14 responden (13,3%) berasal dari lulusan Diploma III, 15 responden (14,3%) dari lulusan Diploma I, dan 13 responden (12,4%) berasal dari lulusan SMA/SMK. Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 4 orang (3,8%), dan yang berasal dari Diploma II hanya sebanyak 2 orang (1,9%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki latar pendidikan menengah ke atas.

Lama bekerja, diketahui bahwa dari total 105 responden, sebagian besar telah bekerja selama 4–6 tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 44,8%. Kelompok ini merupakan karyawan yang umumnya sudah cukup memahami budaya kerja serta memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi gaya kepemimpinan atasan. Sementara itu, sebanyak 42 responden (40%) berada pada kategori lama bekerja 1–3 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka masih dalam masa awal adaptasi kerja, namun sudah memiliki pemahaman terhadap pola kepemimpinan di lingkungan kerja mereka. Selanjutnya, sebanyak 13 responden (12,4%) memiliki lama bekerja 7–9 tahun, dan sisanya 3 responden (2,9%) telah bekerja selama 10–12 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan pengalaman kerja di bawah enam tahun, yang berarti mereka masih berada dalam masa pengembangan karir dan sangat mungkin terpengaruh oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan.

Departemen tempat mereka bekerja mencakup Housekeeping sebanyak 19 orang atau 18,1% dari total responden. Selanjutnya, departemen Culinary menempati posisi kedua dengan 15 orang (14,3%), diikuti oleh Food and Beverage Service dengan 13 orang (12,4%) serta Front Office sebanyak 12 orang (11,4%). Departemen Engineering memiliki 11 responden (10,5%), sedangkan departemen Sales and Marketing dan Loss and Prevention masing-masing menyumbang 9 responden (8,6%). Departemen Finance memiliki 8 responden (7,6%), diikuti oleh Life Style dengan 7 responden (6,7%). Adapun departemen dengan jumlah responden paling sedikit adalah Human Resources yaitu hanya 2 orang atau 1,9%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari departemen yang berhubungan langsung dengan operasional hotel, khususnya Housekeeping, Culinary, dan Food and Beverage Service.

Secara keseluruhan rata-rata skor untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan mereka termasuk dalam kategori baik. Pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 3,78 dengan kategori baik pada pernyataan “Saya mengormati atasan saya”. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan nilai terendah yaitu sebesar 3,33 dengan kategori baik pada pernyataan “Atasan saya dapat menstimulasi ide kreatif”.

Secara keseluruhan rata-rata skor untuk kinerja karyawan adalah sebesar 4,40. Pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi dalam variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,50 dengan kategori sangat baik pada pernyataan "Saya dapat memenuhi standar pekerjaan yang telah ditentukan". Sedangkan pernyataan yang mendapatkan nilai terendah yaitu sebesar 4,29 dengan kategori sangat baik pada pernyataan "Saya berdiskusi dengan rekan kerja saya untuk memecahkan suatu masalah".

A. Uji Asumsi Klasik mencakup uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2019).

Uji normalitas dengan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,069. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena lebih besar daripada 0,05 yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal yang dilihat sebaran data dari pada masing-masing variabel tidak memiliki perbedaan nilai signifikan, sehingga penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yang berarti dengan menguji tingkat signifikasinya, pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,050$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2019). Hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,061. Hasil dari variabel ini memiliki nilai signifikansi diatas atau lebih besar dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear sederhana dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,024 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 2,298 yang jauh melebihi nilai t tabel juga memperkuat bahwa pengaruh tersebut positif. Selain itu mengenai hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel dapat disusun dalam persamaan regresi $Y = a + bX + e$, $Y = 40,697 + 0,123 + e$.

Konstanta (a) = 40,697, menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) atau dengan kata lain bahwa seluruh variabel X bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 40,697. Artinya tanpa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dalam bentuk apapun, maka kinerja tetap ada, yaitu 40,697.

Koefisien $b = 0,123$, memiliki arti apabila terjadinya peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,123. Apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) memiliki nilai t hitung sebesar 2,298 dengan tingkat signifikansi 0,024, yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (2,298) > t tabel (1,659) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LM Hotel.

Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai R Square sebesar 0,326 sehingga diperoleh hasil analisis bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) mampu dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32,6% yang termasuk ke dalam kategori rendah Sugiyono, (2018) dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel. 1 Interpretasi Hasil Koefisien Korelasi

Besar Nilai Hubungan	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2018

Menurut Sugiyono (2019), rendahnya nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa variabel independen hanya menjelaskan sebagian kecil variabilitas variabel dependen, sehingga variabel lain memiliki pengaruh yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan pendapat. Lebih lanjut, Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa dalam penelitian ilmu sosial, nilai R Square yang rendah tidak selalu menunjukkan model yang buruk, karena perilaku manusia dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit diukur. Sekaran dan Bougie (2020) juga menekankan bahwa persepsi responden yang tinggi dalam kuesioner tidak selalu berbanding lurus dengan kekuatan pengaruh variabel dalam model statistik.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memperoleh nilai rata – rata keseluruhan jawaban 3,51 dengan kategori baik. Pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 3,78 dengan kategori baik pada pernyataan “Saya menghormati atasan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menghormati atasannya. Selanjutnya, pernyataan “Atasan saya dapat menstimulasi ide kreatif” mendapatkan nilai yang lebih rendah yaitu dengan nilai rata – rata 3,33 merupakan dalam kategori baik , namun relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam mendorong kreativitas karyawan masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, rata- rata skor variabel X menunjukkan kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional sudah cukup efektif, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek pemberian stimulasi intelektual.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai rata – rata keseluruhan jawaban 4,42 dengan kategori sangat baik. Pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 4,50 yang termasuk dalam kategori sangat baik pada pernyataan “Saya dapat memenuhi standar pekerjaan yang telah ditentukan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu memenuhi SOP yang telah diterapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, pernyataan “Saya berdiskusi dengan rekan kerja saya untuk memecahkan suatu masalah” yang mendapatkan nilai yang lebih rendah yaitu dengan nilai rata – rata 4,29 merupakan dalam kategori sangat baik. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik,

yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di LM Hotel telah memenuhi bahkan melampaui standar perusahaan. Hasil penelitian dikatakan berbeda dengan fenomena yang digambarkan pada latar belakang masalah, pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan metode *self-assesment* yang karyawan diminta untuk menilai kinerja mereka sendiri berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Namun demikian, perbaikan pada aspek kolaborasi dan efisiensi kerja tetap diperlukan agar karyawan dapat lebih inovatif, produktif, dan responsif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan pada karakteristik responden mayoritas memiliki latar belakang pendidikan dari Diploma IV/S1 yang memiliki nilai sebesar 54,3% Latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi latar pendidikan maka dapat memberikan wawasan lebih luas dan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab (Sari et al., 2020). Hal serupa juga disampaikan oleh (Annisyah et al., 2023) bahwa latar belakang pendidikan yang baik dapat memberikan keuntungan yang signifikan bagi karyawannya karena pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh melalui pendidikan dapat memperkuat kinerja mereka. Selain itu berdasarkan karakteristik lama kerja mayoritas bekerja pada rentang 4-6 tahun yang memiliki nilai sebesar 44,8%. Masa kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya (Sukmawati, 2021). Hal serupa juga disampaikan oleh Bedjo Siswanto (2011) yang menyatakan bahwa masa kerja disebut sebagai penyebab meningkat kinerja karyawan karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seseorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LM Hotel. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) memiliki nilai t hitung $(2,298) > t$ tabel $(1,659)$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di LM Hotel. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terbilang rendah terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,326 atau dalam bentuk presentase menjadi 32,6%, yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja Kasmir, (2016).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roisyah & Viyani, (2024) menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Pemberdayaan Karyawan (Z) memiliki hasil secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman dengan nilai signifikansi $0,685 < 0,05$ dengan nilai t hitung $4,601 > t$ tabel $1,655$. Selain itu, terdapat penelitian serupa yang dilakukan oleh (Ramadanto & Saragih, 2020) menggunakan variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja memiliki hasil secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ikimura Indotools Center dengan nilai signifikansi $0,0001 < 0,05$ dengan nilai t hitung $3,340 > t$ tabel $1,669$. Selanjutnya, terdapat penelitian serupa yang dilakukan oleh Ramadhani & Indawati, (2021) menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional (X),

Kinerja Karyawan (Y), dan Otonomi Kerja (Z) dan memiliki hasil secara parsial Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja di CV SKM Indonesia dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,421 > t$ tabel $1,690$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LM Hotel, diperoleh temuan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,298$ lebih besar dari t tabel $1,659$ dengan tingkat signifikansi $0,024 (< 0,05)$. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adapun kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $32,6\%$, yang termasuk dalam kategori rendah.

Saran bagi Manajemen LM Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator “atasan mampu menstimulasi ide kreatif” memperoleh nilai terendah meskipun masih dalam kategori baik. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan stimulasi intelektual karyawan dengan memberikan ruang lebih luas untuk menyalurkan ide kreatif, misalnya melalui forum *brainstorming*, kompetisi inovasi, maupun program pengembangan kreativitas. Evaluasi prosedur kerja secara berkala serta pertemuan rutin antar tim atau departemen juga penting dilakukan guna membahas tantangan operasional dan mencari solusi bersama. Selain memperkuat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, hotel juga disarankan untuk mengoptimalkan faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti sistem penghargaan berbasis kinerja, peningkatan kesejahteraan, lingkungan kerja yang kondusif, serta program pelatihan berkelanjutan. Konsistensi penerapan kepemimpinan transformasional di seluruh lini manajemen perlu dijaga agar tercipta budaya kerja yang inspiratif, terbuka, dan saling menghargai.

REFERENSI

- Adi Fadilah, M., & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1).
- Amelia, I., & Wahjono, S. I. (2024). Metode Penilaian Kinerja di PT. PLN Persero. <https://www.researchgate.net/publication/385473829>
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The Effect Of Employee Empowerment And Intrinsic Motivation on Organizational Commitment And Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251.
- Angger Aditama, R., Anggoro, Y., Nikmatullah Realita, T., S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 2022.
- Anindita, D., & Wardani, N. S. (2021). Pengembangan Media Pop-Up Book Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Tematik. 3, 76–83.
- Annisyah, R., Ikhwani, M., & Haeruddin, I. W. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Redaksi Koran Sindo Kota Makassar. The Influence Of Educational Background On Employee Performance In The Field Of Newspaper Editorials Sindo Makassar City. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4.
- Bedjo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Sinar Baru. Bandung.

- Christina, H., & Kurniawan, E. J. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap Psychological Ownership pada Karyawan Outsourcing.
- Daswita, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Padang Panjang.
- Elronny, Hairudinor, & Muhammad Riduansyah Syafari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Melati Soeroza Indah Perdana (Vol. 10, Issue 1).
- Emanuela, G. (2023). Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Pada Pt Sulawesi Jaya Metalindo.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed). Hampshire: Cengage Learning
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). Transformational Leadership, Political Skil, Organizational Culture, And Employee Performance: A Case From Tourism Company In Indonesia. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110.
- Junaidi. (2010). R Tabel Product Moment. *Art & Photos*, 4.
- Johan, R., Tucunan, A., Supartha W., Riana, I. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan*, 533-550.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Krismon, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci.
- Kristiawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 140.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mlinarevic, V., Zec, R. T., & Ana, C. (2022). A Model of Transformational Leadership in the Organisational Culture of Preschool Institution. *Scholarly Journal*, 12(3), 103–126.
- Muliawan, F., Ulum, M., & Dwimulya, S. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Etnomanajemen : Journal of Management Research* (Vol. 1, Issue 1).
- Raflianto, Z. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BNN Kota Surabaya) Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Indotools Center. 4(3).
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 9.
- Roisyah, S., & Viyani, A. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Pemberdayaan Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*.
- Safrianti, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.
- Sari, D., Yahya, A., & Astina, C. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Cet.1). PT Pustaka Barupress, 2019.
- Sukmawati, I. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia (Vol. 01, Issue 2).

- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. SSRN Electronic Journal.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Yuwara, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach.