



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada UNHAS Hotel & Convention

Kamillah Nurhabibi¹, Kordiana Sambara², Djusniati Rasinan³

Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia^{1,2,3}

kamilanurhabibi@gmail.com¹, ksambara86@gmail.com², djusniatirasinan70@gmail.com³

Diserahkan tanggal 10 Juli 2026 | Diterima tanggal 25 September 2026 | Diterbitkan tanggal 30 September 2026

Abstract :

This study aims to examine the effect of transformational leadership on employee performance at UNHAS Hotel & Convention. The study focuses on the role of transformational leadership in improving employee performance within the hospitality industry, where service quality highly depends on human resources. A quantitative approach with a correlational research design was employed using an explanatory survey method. The study involved all 40 employees of UNHAS Hotel & Convention as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using observation, questionnaires based on a Likert scale, and documentation. The data were analyzed using validity and reliability tests, Pearson correlation analysis, the coefficient of determination, and a partial t-test with IBM SPSS. The findings indicate that the research instrument met the validity and reliability requirements. The hypothesis testing revealed that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 5.625, which exceeds the t-table value of 1.984, with a significance value of 0.000 (<0.05). These findings suggest that the effective implementation of transformational leadership contributes to improving employee performance and supports the achievement of organizational goals in the hospitality sector.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, Human Resource Management, Hospitality Industry, Organizational Performance.

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di UNHAS Hotel & Convention. Penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan, di mana kualitas layanan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional diterapkan menggunakan metode survei eksplanatori. Penelitian ini melibatkan seluruh 40 karyawan UNHAS Hotel & Convention sebagai responden melalui teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan observasi, kuesioner berbasis skala Likert, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi Pearson, koefisien determinasi, serta uji-t parsial dengan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 5,625 (melebihi nilai t-tabel sebesar 1,984) dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi di sektor perhotelan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Perhotelan, Kinerja Organisasi.

Copyright © 2026, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Pelayanan yang diberikan kepada pelanggan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang dimiliki hotel, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, dan profesional. Oleh karena itu, organisasi perhotelan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mempertahankan kepuasan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat (Hasibuan, 2020; Dessler, 2020).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas perusahaan, serta tingkat kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam praktik manajemen modern, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu membangun visi organisasi, memberikan inspirasi, menumbuhkan kepercayaan, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu bawahannya. Melalui pendekatan tersebut, karyawan terdorong untuk bekerja melampaui target yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Bass & Avolio, 1994; Northouse, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Bachri dan Mandasari (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya mendukung pencapaian kinerja pegawai. Sementara itu, Suaidy dan Rony (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun budaya organisasi, meningkatkan komitmen, dan mendorong produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional, seperti pemberian inspirasi, perhatian individual, dan dorongan terhadap perkembangan karyawan, dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu belum memberikan gambaran yang memadai mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan yang memiliki karakteristik pelayanan langsung kepada pelanggan. Lingkungan perhotelan menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan secara cepat, tepat, ramah, dan konsisten, sehingga efektivitas kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target pekerjaan, tetapi juga dengan kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, memberikan arahan, memberikan apresiasi terhadap inisiatif, serta mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal. Dengan demikian, temuan penelitian pada sektor pemerintahan, pendidikan, maupun sektor lainnya belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi yang terjadi pada organisasi perhotelan.

Ketidakjelasan tersebut menjadi penting untuk dikaji karena karakteristik pekerjaan pada industri perhotelan sangat bergantung pada interaksi antara karyawan, pimpinan, dan pelanggan. Berdasarkan observasi awal pada UNHAS Hotel & Convention, masih ditemukan kondisi berupa komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang belum berlangsung secara optimal, pemberian apresiasi terhadap ide maupun inisiatif karyawan yang masih terbatas, serta pengawasan yang

cenderung lebih berorientasi pada hasil dibandingkan proses kerja. Fenomena tersebut menunjukkan adanya aspek kepemimpinan yang masih perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja karyawan dalam konteks organisasi perhotelan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada UNHAS Hotel & Convention. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks industri perhotelan, khususnya pada hotel yang berada dalam lingkungan perguruan tinggi. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan informasi bagi manajemen UNHAS Hotel & Convention dalam mengevaluasi penerapan kepemimpinan yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian dilaksanakan di UNHAS Hotel & Convention yang beralamat di Kampus Universitas Hasanuddin, Jalan Perintis Kemerdekaan KM.10, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Tahapan penelitian meliputi observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UNHAS Hotel & Convention yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh karyawan dan seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan kembali sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kepemimpinan dan pelaksanaan pekerjaan di UNHAS Hotel & Convention. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer mengenai persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian melalui dokumen perusahaan maupun referensi ilmiah yang relevan.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), kurang setuju (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5). Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 24. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson, dengan kriteria instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung

lebih besar dari r -tabel (0,1966). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional maupun kinerja karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,895, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,902. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan statistik kuantitatif dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 24. Tahapan analisis data meliputi empat tahap. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta mendeskripsikan persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan berdasarkan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Kedua, analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (r) berada pada rentang -1 sampai $+1$, di mana semakin mendekati $+1$ menunjukkan hubungan positif yang semakin kuat.

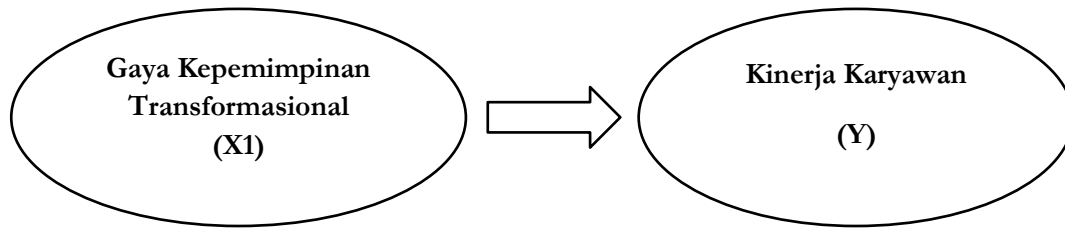
Ketiga, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$, sehingga dapat diketahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Keempat, uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan kriteria bahwa hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t -hitung lebih besar daripada t -tabel. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau t -hitung lebih kecil daripada t -tabel, maka hipotesis penelitian ditolak.

Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada konsep bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual (individualized consideration) kepada bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut diyakini mampu meningkatkan motivasi, komitmen, kreativitas, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengembangkan kerangka pikir yang menjelaskan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X), diduga memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hubungan antarvariabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber : Konsepsi pribadi penulis, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir pada gambar 1 tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H0 : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UNHAS Hotel & Convention.

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UNHAS Hotel & Convention.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Gaya kepemimpinan transformasional (X) dioperasionalkan sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh positif kepada karyawan melalui pemberian inspirasi, motivasi, dorongan untuk berpikir kreatif, serta perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu karyawan sehingga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Variabel ini diukur melalui empat indikator, yaitu pemimpin yang ideal atau karismatik, yang tercermin dari pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya; motivasi inspirasional, yaitu kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk optimis terhadap pencapaian tujuan organisasi; stimulasi intelektual, yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi terhadap permasalahan pekerjaan; serta pertimbangan individual, yaitu perhatian pemimpin terhadap kebutuhan setiap karyawan, pengakuan terhadap kebutuhan individu, dan pemberian pelatihan atau pengembangan.

Kinerja karyawan (Y) dioperasionalkan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator, yaitu efektivitas, yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan dan memanfaatkan sumber daya secara optimal; tanggung jawab, yang menunjukkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan; disiplin, yang tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi; serta inisiatif, yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan daya pikir dan kreativitas untuk menghasilkan ide atau tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 40 karyawan tetap UNHAS Hotel & Convention sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 31 orang (78%), sedangkan laki-laki sebanyak 9 orang (22%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20 - 30 tahun sebanyak 22 orang (56,1%), diikuti usia kurang dari 20 tahun sebanyak 16 orang (39%), dan usia 31 - 40 tahun sebanyak 2 orang (4,9%). Berdasarkan posisi pekerjaan, sebagian besar responden berada pada kategori lainnya (customer service dan bagian

operasional) sebanyak 29 orang (73,2%), diikuti manajer/supervisor sebanyak 4 orang (9,8%), resepsionis sebanyak 4 orang (9,8%), Kepala HRD sebanyak 2 orang (4,9%), dan accounting sebanyak 1 orang (2,4%). Karakteristik pada tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan tenaga kerja usia produktif yang secara langsung terlibat dalam operasional pelayanan hotel.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	22
	Perempuan	31	78
	<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
Usia	< 20 Tahun	16	39
	20–30 Tahun	22	56,1
	31–40 Tahun	2	4,9
	> 40 Tahun	0	0
	<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
Posisi Pekerjaan	Manajer/Supervisor	4	9,8
	Kepala HRD	2	4,9
	Resepsionis	4	9,8
	Accounting	1	2,4
	Customer Service/Lainnya	29	73,2
	<i>Total</i>	<i>40</i>	<i>100</i>

Sumber: Data primer diolah, 2026

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Mendapat arahan dari pemimpin	40	2	5	3,89	0,77	Tinggi
Pemimpin memberikan inspirasi	40	1	5	4,16	0,8	Tinggi
Pemimpin memberikan apresiasi	40	1	5	4,08	0,83	Tinggi
Pemimpin merangkul bawahan	40	1	5	3,95	0,85	Tinggi
Pemimpin menerima masukan	40	1	5	4,14	0,95	Tinggi
Rata-rata Variabel				4,04		Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04, sehingga berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator *pemimpin membuat saya terinspirasi dalam melakukan tugas* (Mean = 4,16), sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *saya mendapatkan arahan dari pemimpin saat melakukan pekerjaan* (Mean = 3,89). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan UNHAS Hotel & Convention telah menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional dengan baik.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Mampu bekerja sama	40	1	5	3,95	0,74	Tinggi
Bekerja sesuai harapan perusahaan	40	1	5	3,84	0,87	Tinggi
Menyelesaikan tugas tepat waktu	40	1	5	4,03	0,87	Tinggi
Bekerja sesuai target	40	1	5	4,24	0,72	Sangat Tinggi
Mengerjakan pekerjaan dengan baik	40	1	5	4,11	0,84	Tinggi
Rata-rata Variabel				4,04		Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04, yang berada pada kategori tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (Mean = 4,24), sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mengerjakan tugas sesuai harapan perusahaan (Mean = 3,84).

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	X1	0,7	0,312	Valid
	X2	0,665	0,312	Valid
	X3	0,734	0,312	Valid
	X4	0,757	0,312	Valid
	X5	0,686	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,718	0,312	Valid
	Y2	0,726	0,312	Valid
	Y3	0,803	0,312	Valid
	Y4	0,655	0,312	Valid
	Y5	0,764	0,312	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel sebesar 0,312. Nilai r -tabel diperoleh berdasarkan jumlah responden sebanyak 40 orang dengan derajat bebas (df) = $n - 2 = 38$ pada tingkat signifikansi 5% (dua arah). Nilai r -hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berkisar antara 0,665 sampai 0,757, sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan berkisar antara 0,655 sampai 0,803. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,895	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Pada tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha* pada kedua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Korelasi Pearson

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Tingkat Hubungan
Gaya Kepemimpinan Transformasional – Kinerja Karyawan	0,717	0	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Hasil analisis pada tabel 6 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 dengan signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,72	0,514	0,501	2,01307

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Tabel 7 menunjukan nilai R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	4,54	2,471	-	1,839	0,07	-
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,76	0,121	0,72	6,338	0	H ₁ diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Hasil uji t pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,338 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UNHAS Hotel & Convention.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UNHAS Hotel & Convention. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan tersebut dapat dipahami dari karakteristik pekerjaan pada industri perhotelan yang menuntut karyawan untuk bekerja secara responsif, menjaga kualitas pelayanan, serta mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelanggan. Dalam kondisi kerja seperti ini, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pihak yang memberikan instruksi, tetapi juga memiliki peran dalam memberikan arahan, membangun motivasi, membuka ruang komunikasi, dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Temuan deskriptif memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai kondisi tersebut. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi pada gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi kepada karyawan dan menerima masukan atau ide dari karyawan. Tingginya persepsi terhadap aspek inspirasi dapat menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan arahan dan dorongan yang jelas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan pelayanan. Pekerjaan di hotel berlangsung secara dinamis dan melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan, sehingga karyawan tidak hanya membutuhkan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, tetapi juga dorongan untuk mempertahankan semangat dan standar pelayanan ketika menghadapi berbagai situasi. Sementara itu, tingginya penilaian terhadap penerimaan masukan menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi dapat menjadi bagian penting dalam hubungan kerja. Karyawan yang memiliki kesempatan menyampaikan ide atau masukan dapat lebih mudah memahami bahwa kontribusinya diperhatikan oleh organisasi, sehingga dapat mendorong keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi tersebut memiliki relevansi khusus dengan karakteristik industri perhotelan. Berbeda dengan pekerjaan yang sebagian besar berorientasi pada proses produksi yang relatif terstruktur, pekerjaan pelayanan hotel melibatkan interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan. Kualitas pelayanan dapat dipengaruhi oleh cara karyawan merespons permintaan, menyelesaikan masalah, serta mempertahankan sikap profesional selama memberikan pelayanan. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi sekaligus membuka komunikasi dengan karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pelayanan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dengan penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan perannya secara lebih optimal.

Pada variabel kinerja karyawan, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Temuan ini dapat dipahami karena pencapaian

target merupakan salah satu bentuk konkret dari tuntutan kerja dalam organisasi perhotelan. Setiap bagian dalam operasional hotel memiliki tugas dan standar pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketika pemimpin mampu memberikan arah kerja yang jelas, menetapkan harapan yang dapat dipahami, serta memberikan dorongan kepada karyawan, karyawan memiliki acuan yang lebih jelas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat mendukung pencapaian kinerja melalui proses pemberian arah, motivasi, dan penguatan tanggung jawab kerja, bukan semata-mata melalui pengawasan.

Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya dapat dipahami dari hubungan antara pimpinan dan bawahan secara formal, tetapi juga dari bagaimana perilaku kepemimpinan diterjemahkan ke dalam pengalaman kerja sehari-hari. Ketika karyawan memperoleh inspirasi, memiliki ruang untuk menyampaikan gagasan, dan memahami tujuan pekerjaan, mereka memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk menyelesaikan tugas sesuai tuntutan organisasi. Hal ini menjadi semakin relevan dalam industri jasa karena kinerja karyawan secara langsung berkaitan dengan proses pemberian pelayanan. Dengan kata lain, praktik kepemimpinan yang mendukung keterlibatan dan motivasi karyawan dapat membantu menciptakan perilaku kerja yang selaras dengan kebutuhan operasional hotel.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Suaidy dan Rony (2023) serta Bachri dan Mandasari (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme kepemimpinan seperti pemberian inspirasi, motivasi, komunikasi, dan perhatian terhadap karyawan dapat menjadi faktor yang mendukung kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Namun, penerapan mekanisme tersebut dalam penelitian ini perlu dipahami berdasarkan karakteristik pekerjaan pada UNHAS Hotel & Convention. Pada lingkungan perhotelan, hasil kepemimpinan dapat terlihat melalui kemampuan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan kualitas pelayanan dalam interaksi langsung dengan pelanggan.

Jika dibandingkan dengan sektor yang memiliki proses kerja lebih terstruktur, konteks perhotelan memberikan tuntutan yang lebih besar terhadap interaksi dan responsivitas karyawan. Pada sektor pemerintahan, misalnya, kinerja sering kali berkaitan dengan pelaksanaan tugas administratif dan pencapaian program, sedangkan pada industri perhotelan karyawan berhadapan langsung dengan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan. Perbedaan karakteristik tersebut membuat komunikasi, inspirasi, dan keterlibatan karyawan menjadi aspek yang relevan dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kinerja pada organisasi jasa. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks industri perhotelan, tanpa mengklaim bahwa konteks tersebut secara otomatis merupakan suatu kebaruan teoritis.

Dari perspektif teori, temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa perilaku kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, mendorong keterlibatan, dan memperhatikan karyawan dapat menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian kinerja. Namun, hasil penelitian perlu dipahami sesuai dengan instrumen yang digunakan. Penelitian ini menggunakan lima indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional, sehingga pembahasan empiris difokuskan pada kelima indikator tersebut dan tidak secara langsung menyimpulkan bahwa seluruh empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio telah diuji secara terpisah. Dengan demikian, teori Bass dan Avolio digunakan sebagai landasan konseptual, sedangkan pengujian empiris tetap didasarkan pada indikator yang terdapat dalam instrumen penelitian.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya mempertahankan pola kepemimpinan yang mendorong inspirasi dan keterbukaan komunikasi. Manajemen UNHAS Hotel & Convention dapat memperkuat praktik tersebut melalui pemberian arahan yang jelas,

apresiasi terhadap kontribusi karyawan, kesempatan menyampaikan masukan, serta pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam lingkungan hotel, praktik tersebut dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Implementasi kepemimpinan juga perlu disesuaikan dengan karakteristik setiap bagian pekerjaan karena tuntutan pelayanan dan tanggung jawab karyawan dapat berbeda.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, masih terdapat bagian variasi kinerja yang tidak dijelaskan oleh model penelitian. Bagian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, tetapi dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh berbagai aspek lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak menguji faktor-faktor tersebut, sehingga tidak tepat untuk menyimpulkan faktor tertentu sebagai penyebab dari variasi yang belum dijelaskan. Kondisi ini sekaligus memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji variabel lain yang secara teoritis relevan dengan kinerja karyawan pada industri perhotelan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada UNHAS Hotel & Convention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dibuktikan melalui hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan hubungan positif dengan kategori tinggi, koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, serta hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, tujuan penelitian telah tercapai, yaitu membuktikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong kreativitas dan inovasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja bawahannya. Temuan ini juga memperkaya bukti empiris mengenai relevansi teori kepemimpinan transformasional pada industri jasa, khususnya sektor perhotelan, yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan pelayanan kepada pelanggan.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi manajemen UNHAS Hotel & Convention agar terus mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional melalui peningkatan komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi terhadap prestasi kerja, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menguji satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, dengan jumlah responden yang relatif terbatas dan hanya dilakukan pada satu perusahaan di sektor perhotelan. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi atau sektor industri lainnya. Selain itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, namun belum dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau komitmen organisasi, sehingga mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada berbagai sektor industri serta

menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta, 104. Retrieved from <https://eprints.ums.ac.id>
- Azidin, Y. (2024). *Kepemimpinan dan Berpikir Sistem dalam Kesehatan Masyarakat*. Medan: Poltekkes Kemenkes Medan Kemenkes RI.
- Bachri, S & Mandasari, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Start-up, 3(1), 9-10. doi:<https://doi.org/10.59585/jimad>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Swasta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1).
- Burhanudin & Sunyoto. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jilid Pertama, Jakarta: PT Bukuseru.
- Darmadi, I. P. R & Budiasa. I. K., . (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel & Residences Riverview Kuta Bali (Associated Harris), 1(1), 44. Retrieved from ojs.baliacademicpublishing.com
- Fauziah, et al. (2022). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi, 8(7), 336-337. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>
- Hafifa, et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Citra Mart, 2(3), 11. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1000>
- Hanafi, A.S., Almy. C., & Siregar. M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 2(2), 54. Retrieved from <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, 3(2), 248. Retrieved from <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>
- Hartini. (2023). *Kinerja Karyawan: Teori, Indikator, Pengukurannya*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 94. Retrieved from <https://media.neliti.com>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta, 335. Retrieved from <https://perpustakaan.binadarma.ac.id>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta, 2(2), 21. doi: <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Kartono. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke duapuluh. Jakarta: Penerbit: RajaGrafindo Persada, 34.
- Mendrofa, et al. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional AT PT.Bank Sumut Gunungsitoli, 10(4), 1518. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Mutakin, F.M., et al. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Riview), 2(2). doi:<https://doi.org/10.63822/yjg83107>
- Nurwahida, et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK Di Kota Makassar, 2(1), 66. doi: <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i1.2238>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Mnausia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta, 15(1), 260. doi: <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.1>
- Suaidy & Rony. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis, 1(1), 30. doi: <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D. Alfabeta. Bandung, 15.
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Preneda mMedia Group. Jakarta, 86. Retrieved from <https://repository.penerbititeureka.com>
- Yudiastuti & Netra. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel, 10(12), 1301. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.V10.i12>.
- Wibowo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6(10)a, 1-15. Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>
- Wibowo, D. e. (2025). Implementation of Transformative Leadership by Local Government Heads on the Program of Tetangga Keren in Blitar City, 7(4), 175. doi: <https://doi.org/10.36349/easjhcs.2025.v07i04.008>
- Widayati, et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, 22(3), 469. doi: <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Widyastuti. (2023). Peran Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. Jurnal Manajemen Publik, 7(2).