

## *The Effect of Transformational Leadership Style, Motivation, and Communication on Employee Performance Horison Ultima Seminyak Hotel*

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Seminyak**

**Pilia Oktaviani Putri<sup>1</sup>, Gilbert Nainggolan<sup>2\*</sup>, R. Tri Priyono Budi Santoso<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [gilbertnainggolan.gn@gmail.com](mailto:gilbertnainggolan.gn@gmail.com)

### Article info

**Keywords:**

*Communication, Employee Performance, Motivation, Transformational Leadership Style*

**Abstract**

*Performance is very important and must be considered by all management. Performance is very beneficial for the company, if the employee's performance is optimal then all company goals can be carried out optimally. One of the ways to improve employee performance is by increasing transformational leadership, motivation and communication. This study aims to determine the effect of transformational leadership style, motivation, and communication on the performance of Horison Ultima Seminyak hotel employees. The population in this study is Horison Ultima Seminyak hotel employees. By taking a sample of 60 employees. Data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that (1) transformational leadership style had a significant direct positive effect on employee performance, obtained a t-count value of 2.285, a t-table value of 1.672 and a significance of 0.044 < 0.025. (2) motivation has no significant positive effect on employee performance, the t-count value is 0.738, the t-table value is 1.672 and the significance is 0.000 < 0.025. (3) communication has no significant positive effect on employee performance, the t-count value is 0.960, the t-table value is 1.672 and the significance is 0.095 < 0.025. (4) simultaneously the transformational leadership style, motivation, and communication on employee performance obtained an F-count of 9.952 < 0.05, an F-table value of 2.77 and a significance of 0.000. Based on these results it can be concluded that the three variables are partially and simultaneously very influential on the performance of Horison Ultima Seminyak hotel employees.*

**Kata kunci:**

Gaya Kepemimpinan  
Tranformasional,  
Kinerja Karyawan,  
Komunikasi,  
Motivasi,

**Abstrak**

Kinerja ialah merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen. Kinerja sangat bermanfaat bagi perusahaan, apabila kinerja karyawan optimal maka segala tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan salah satunya dengan cara meningkatkan kepemimpinan transformasional, motivasi dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan hotel Horison Ultima Seminyak. Populasi dalam penelitian ini Karyawan hotel Horison Ultima Seminyak. Dengan mengambil sampel sebanyak 60 karyawan. Data dianalisa menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,285 nilai t-tabel 1,672 dan signifikansi  $0,044 < 0,025$ . (2) motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 0,738 nilai t-tabel 1,672 dan signifikansi  $0,000 < 0,025$ . (3) komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 0,960 nilai t-tabel 1,672 dan signifikansi  $0,095 < 0,025$ . (4) secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F- hitung  $9,952 < 0,05$  nilai F-tabel 2,77 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan hotel Horison Ultima Seminyak.

**PENDAHULUAN**

Pariwisata salah satu sektor penyokong perekonomian di Bali. Dalam pariwisata terdapat sektor akomodasi umumnya perhotelan. Hotel yang ada di Bali sangatlah banyak salah satunya adalah Hotel Horison Ultima Seminyak. Dalam kemajuan dan kesuksesan Hotel Horison Ultima Seminyak tidak luput dari keberhasilan team work, dimana pentingnya peran SDM. SDM didalam sebuah organisasi adalah setiap orang yang ada didalam suatu organisasi dan yang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi tersebut. Nainggolan, et al (2022) menyatakan bahwa SDM mutlak harus diberdayakan karena SDM bagi suatu organisasi akan menjadi aset yang sangat penting. Memimpin suatu perubahan diperlukannya penggunaan berbagai teknik komunikasi untuk menyampaikan pesan yang sesuai, mengumpulkan umpan balik, membuat rancangan kesiapan dalam melakukan perubahan bersama.

Salah satu faktor terjadinya perubahan dilihat dari kualitas karyawannya, karyawan adalah seseorang yang membutuhkan suatu penanganan khusus. Kinerja yang telah dilaksanakan karyawan yaitu hasil kerja yang baik didalam kuantitas serta kualitas dalam periode yang telah ditentukan, tanggung jawab yang telah diserahkan kepada karyawan tersebut. Dalam peningkatan kualitas kerja yang telah disusun dalam mencapai tujuan perusahaan yang dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Nainggolan, et.al (2022) salah satu aset yang dimiliki organisasi adalah pengetahuan yang dimiliki karyawannya. Kinerja sangat bermanfaat untuk perusahaan, apalagi di optimal maka segala tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan maksimal. Agar kinerja dapat terlaksana dengan optimal maka diperlukannya manajemen kinerja bagi karyawan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses sistematis dalam mengelola kinerja secara efektif untuk mencapai visi perusahaan. Penilaian kinerja baik buruknya perlu dilihat dari penilaian tamu yang pernah menginap disana, bagaimana kinerja karyawan tersebut sangat menentukan perkembangan

perusahaan. Maka perlu melihat penilaian-penilaian dari setiap tamu serta selalu mengevaluasi menjadi lebih baik dari sebelumnya

Tabel 1. Skor Ulasan Tamu yang Menginap di Hotel Horison Ultima Seminyak

Staf	8,8
Kenyamanan	8,1
Lokasi	8,6
Fasilitas	7,9
Kebersihan	8,2
Harganya sepadan	8,3
Wi-Fi gratis	7,0

Sumber : Booking.com, 2022

Berdasarkan diatas memperlihatkan kinerja karyawan di Hotel Horison Seminyak memiliki angka penilaian paling tinggi yaitu 8,8. Dapat dikatakan bahwa karyawan di hotel ini memiliki nilai yang baik berdasarkan *review* dari tamu yang pernah menginap disana.

Tabel 2. Skor Ulasan positif Tamu yang Menginap di Hotel Horison Ultima Seminyak

No	Nama	Komentar
1	Dmitri (amerika serikat)	Nice place close to everything Disukai · great location, nice staff, comfortable room, good value Kurang disukai · nothing
2	Lee (Australia)	Excellent stay and would definitely consider staying her again in the future. Disukai · staff were fantastic, location was great. Drinks were reasonably priced. Room service and general security was very good. The free wifi accessible in both rooms and lobby areas made booking taxis and making plans a lot easier. Kurang disukai · having our rooms adjacent to next each other would have been perfect. The breakfast was slightly overpriced and the ability to charge things to the room would have been appreciated.
3	Marine (prancis)	Luar biasa Disukai · it was very clean Kurang disukai · everything was perfect, except the breakfast, it was good but everyday the same menu

Sumber : Booking.com 2022

Dari ulasan positif diatas dapat dilihat bagaimana kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak. Hotel ini dikatakan memiliki lokasi yang baik, kamar yang nyaman, dan karyawan yang baik, hanya saja pada sarapan pagi menu yang ditawarkan kurang bervariasi dan sama, serta agak terlalu mahal.

Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang baik, diperlukannya seorang pemimpin dalam menggerakkan, memimpin, serta mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahannya untuk tidak hanya percaya pada diri sendiri, namun juga pada kemampuan agar masa mendatang perusahaan menjadi lebih baik (Kharis, 2015).

Tidak hanya dari gaya kepemimpinannya, setiap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh karyawan juga didasarkan oleh dorongan motivasi. Motivasi dalam kerja adalah suatu kondisi yang memusatkan karyawan untuk mencapai hal yang diinginkan suatu organisasi dalam perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi dalam setiap

kegiatannya, orang yang memiliki motivasi otomatis hidupnya akan tertata dengan rapi serta memiliki tujuan atas apa yang harus mereka capai, seperti menargetkannya. Motivasi yang ditemukan dari pemimpin mereka akan berdampak positif bagi karyawan karena itu merupakan dorongan dalam mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik. Berikut adalah beberapa motivasi yang diberikan Hotel Horison Ultima Seminyak pada karyawannya yaitu motivasi finansial terdiri dari Tunjangan Hari, Tunjangan Makan, Bonus dan Service, Gaji, Tunjangan Kesehatan dan Tunjangan Hari Tua. Motivasi non finansial terdiri dari Kesempatan Cuti, Promosi, Pelatihan dan fasilitas.

Selain itu, komunikasi juga merupakan hal penting, terutama komunikasi diantara karyawan, komunikasi yang terjadi dengan atasan dan konsumen, serta komunikasi yang terjadi diantara atasan dan bawahannya yang menjadi kepentingan dalam dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Komunikasi yang baik sangat diperlukan, terutama saat proses penyampaian pesan tersebut haruslah secara baik agar dapat mempererat hubungan internal yang baik dan tepat dalam suatu perusahaan. Hotel Horison Ultima Seminyak menerapkan komunikasi yaitu Komunikasi Vertikal, Horizontal serta Diagonal. Pertukaran informasi dari berbagai arah dapat mendukung kelancaran setiap pekerjaan yang dilakukan secara maksimal. Dari pengamatan dan latar belakang yang ada, sehingga penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Horison Ultima Seminyak menggunakan seluruh karyawan Hotel Horison Ultima Seminyak yang berjumlah 60 karyawan sebagai sampel. Data- data dikumpulkan melalui pengamatan, interview dan kuesioner. Analisis dengan data kuantitatif yaitu regresi linear Berganda. Regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X dan Y. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Deskripsi Statistik

Indikator	Rata-rata
X1.1 Charisma	4,28
X1.2 Inspirational	4,35
X1.3 Individualized Consideration	4,28
X1.4 Intelektual Stimulation	4,32
Rata-rata kepemimpinan transformasi	4,31
X2.1 Kebutuhan Fisiologis	4,07
X2.2 Kebutuhan Keamanan	4,15
X2.3 Kebutuhan Sosial	4,17
X2.4 Kebutuhan Penghargaan	4,17
X2.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	4,17
Rata-rata motivasi	4,15
Y1.1 Kuantitas	4,45
Y1.2 Kualitas	4,43
Y1.3 Keandalan	4,23
Y1.4 Kehadiran	4,65
Y1.5 Kemampuan Bekerjasama	4,57

Rata-rata Komunikasi	4,47
Y1.1 Kuantitas	4,45
Y1.2 Kualitas	4,43
Y1.3 Keandalan	4,23
Y1.4 Kehadiran	4,65
Y1.5 Kemampuan Bekerjasama	4,57
Rata-rata kinerja karyawan	4,47

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 3, bahwa skor mean dari gaya kepemimpinan transformasional adalah 4,31 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional di Hotel Horison Ultima Seminyak dalam kondisi yang sangat baik atau sangat memuaskan. Skor mean dari motivasi adalah 4,15 yang berarti motivasi di Hotel Horison Ultima Seminyak dalam kondisi yang baik. Skor mean dari komunikasi adalah 4,37 yang berarti komunikasi di Hotel Horison Ultima Seminyak dalam kondisi yang sangat baik atau sangat memuaskan. Skor mean dari kinerja karyawan adalah 4,47 yang berarti kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak dalam kondisi yang sangat baik atau sangat memuaskan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Alpha Cronbach
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,818	0,858
	X1.2	0,818	
	X1.3	0,847	
	X1.4	0,867	
Motivasi	X2.1	0,717	0,761
	X2.2	0,612	
	X2.3	0,819	
	X2.4	0,706	
	X2.5	0,721	
Komunikasi	X3.1	0,709	0,813
	X3.2	0,820	
	X3.3	0,704	
	X3.4	0,799	
	X3.5	0,755	
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,584	0,691
	Y1.2	0,707	
	Y1.3	0,687	
	Y1.4	0,666	
	Y1.5	0,723	

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	.401	2.439
Motivasi	.564	1.774
Komunikasi	.418	2.392
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Bersadarkan hasil pengujian Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.582 yang artinya data tersebar secara normal. Dan memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel ketiga variabel memperoleh tolerance > 0,10 dan nilai inflation factor < 10. Jadi pada ketiga variabel tak mengandung gejala multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Dan Pembahasan

Tabel 6. Analisis Stastik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R (Parsial)	R Berganda	R Square	B	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional	0,292			0,379	2,285	0,026
	Motivasi	0,098			0,095	0,738	0,463
	Komunikasi	0,127	0,590	0,348	0,140	0,960	0,341
Konstanta Persamaan Regresi $Y_{tabel}(0,05 ; 56)$		= 10,786					
Fhitung		= 10,786 + 0,379 $X_1$ + 0,095 $X_2$ + 0,140 $X_3$					
$F_{tabel}(0,05 ; 3 ; 56)$		= 1,672					
Sig.F		= 9,952					
Rsquare adjusted		= 2,77					
		= ,000					
		= 0,313					

### Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi korelasi parsial gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai  $r = 0,292$ , artinya gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
2. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi motivasi pada kinerja karyawan dimana gaya kepemimpinan transformasional serta komunikasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 6, koefisien korelasi parsial diantara motivasi terhadap kinerja karyawan bernilai  $r = 0,098$ , artinya motivasi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
3. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi komunikasi pada kinerja karyawan dimana gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 6, koefisien korelasi parsial diantara komunikasi pada kinerja karyawan bernilai  $r = 0,127$ , artinya

komunikasi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Hasil pengujian korelasi berganda senilai 0,590. Dimana korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat secara Bersama-sama.

### **Analisis Determinasi**

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi memiliki nilai koefisien determinasi 0,313 dapat diartikan bahwasanya ketiga variabel berkontribusi pada kinerja karyawan hingga 34,3%, sedangkan 65,7% merupakan faktor lainnya.

### **Analisis Regresi Linear berganda**

$Y = 10,786 + 0,379 X_1 + 0,095 X_2 + 0,140 X_3$  Dengan penjelasan:  $a = 10,786$  mengindikasikan bahwasanya apabila ketiga variabel bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan sejumlah 10,786.  $B_1 = 0,379$ , kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,379, mengindikasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasi berubah satu persen, diasumsikan motivasi serta komunikasi tetap.  $B_2 = 0,095$ , kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,095, mengindikasikan bahwa apabila motivasi berubah satu persen. diasumsikan gaya kepemimpinan transformasional serta komunikasi tetap.  $B_3 = 0,140$ , kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,140, mengindikasikan bahwa apabila komunikasi berubah satu persen, diasumsikan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi tetap.

### **Uji T dan Uji F**

Berdasarkan t-test terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepada kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan serta positif, sedangkan motivasi dan komunikasi secara tidak signifikan namun positif diantara motivasi dan komunikasi pada kinerja karyawan dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kinerja karyawan yang bernilai  $\leq 0.05$  dan nilai F-hitungnya adalah 9.952 F tabelnya adalah 2,77.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel  $X_1$  pada Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan thang dengan tabel dimana 2,285 1,672 Hal ini juga menandakan bahwa menerima hipotesis  $H_a$  yang menunjukkan jika adanya pengaruh positif secara langsung yang signifikan diantara kepemimpinan transformasional kepada kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak.

#### **Pengaruh dari Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel  $X_2$  pada Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan thang dengan tabel dimana 0,738 1,672. Hal ini juga menandakan bahwa tidak menerima hipotesis  $H_a$  yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung namun tak signifikan diantara motivasi kepada kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak.

#### **Pengaruh dari Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel  $X_3$  pada Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan thang dengan tabel dimana 2,285 1,672 Hal ini juga

menandakan bahwa menerima hipotesis  $H_a$  yang menunjukkan jika adanya pengaruh positif secara langsung namun tak signifikan diantara komunikasi kepada kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak.**

Pengujian ketiga variabel dilakukan melalui pengujian  $f$ , yakni dengan komparasi nilai  $f$  hitung dan nilai  $f$  tabel, dimana  $9,952 > 2,77$ . Temuan ini bermakna menerima bahwa hipotesis  $H_a$  dan menunjukkan jika adanya pengaruh secara signifikan dan simultan diantara keriga variabel kepada kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Seminyak.

### **SIMPULAN**

Simpulan yang diambil dari temuan penelitian serta pembahasan antara lain :

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini bermakna bahwa jika kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh karyawan baik di Hotel Horison Ultima Seminyak akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.
2. Motivasi secara parsial namun tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini bermakna motivasi yang dimiliki oleh karyawan Hotel Horison Ultima Seminyak berpengaruh terhadap semakin baiknya kinerja karyawannya namun tidak signifikan.
3. Komunikasi secara parsial serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini bermakna komunikasi yang dimiliki para karyawan Hotel Horison Ultima Seminyak berpengaruh terhadap semakin baiknya kinerja karyawannya namun tidak signifikan.
4. Adapun ketiga variabel secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Temuan ini bermakna semakin baik kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) yang dimiliki karyawan Hotel Horison Ultima Seminyak akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hotel Horison Ultima Seminyak Booking.com. (2022). Data Ulasan Tamu Booking. com. Booking.com. <https://www.booking.com/hotel/id/horison-seminyak.id.html#tab-reviews>. Diakses 12 Oktober 2022
- Kharis, I., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). Doctoral Dissertation. Enschede: Brawijaya University
- Nainggolan, G., Suprati, N. W. S., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2022). Transformational Leadership and Individual Competence: The Mediating Role of Empowerment and Knowledge Sharing:(A Study of Private Senior High Schools in Bali). *ITALIENISCH*, 12(1), 950-964.