

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
THE PALAIS DAGO HOTEL**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE PALAIS DAGO HOTEL**

**DIKKI MURVI
1201090279**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom
dikkimurvi@yahoo.com

Ade Irma Susanty, Ph.D
Universitas Telkom

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan serta pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di The Palais Dago Hotel baik secara keseluruhan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode penggunaan kuesioner (angket), dengan tujuan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang diukur. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 32 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berada dalam kategori baik begitu pula dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian melalui analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial menunjukkan bahwa *intellectual stimulation* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan, transformasional, kinerja.

This research is purposing to recognize and analyze Transformational Leadership style and the employees' performance, then the influence of transformational leadership style to the employees' performance at The Palais Dago Hotel in the whole or partial. This research uses the questioner method, with the purposes to get the primer data from the respondent as the research subject about measured variables. The taken technic sample uses surfeited sample technic with the sample is about 32 employees. The using analysis is path analysis.

The result of this research shows that transformational leadership style is in good category so as the employees' performance. The research result through path analysis shows that in the whole transformational leadership style has the significant influence to employees' performance and in the partial shows that the intellectual stimulation gives the influence to employees' performance significance.

Keywords : leadership, transformational, performance.

1. Pendahuluan

Kota Bandung adalah tempat tujuan wisata warga kota lain. Adanya jalan tol Cipularang, warga luar kota khususnya jakarta, memilih kota bandung sebagai tempat untuk menghabiskan masa liburannya. Badan promosi pariwisata daerah Jawa barat (BPPD Jabar) mencatat selama tahun 2013, wisatawan domestik yang datang ke jawa barat meningkat sebanyak 20 persen sedangkan wisatawan mancanegara meningkat sekitar 10 persen diakses pada www.lensaIndonesia.com

Hotel merupakan salah satu penginapan yang banyak dikunjungi oleh para wisatawan untuk tempat beristirahat atau sekedar bertemu dengan rekannya. Fasilitas yang memadai keamanan yang terjamin serta kemudahan yang ditawarkan membuat hotel menjadi pilihan utama saat berkunjung ke kota bandung untuk tempat beristirahat. Menurut *Hotel Proprietors* dalam Sulastiyono (2008:5) "hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk

tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus”.

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya hotel dituntut untuk memiliki tim manajemen yang handal, karena manajemen sangat memiliki pengaruh yang penting dalam menjalankan visi dan misi begitu juga pada The Palais dago Hotel. Perusahaan juga harus memiliki visi dan misi yang kuat, agar tujuan yang ingin dicapai dari perusahaan tersebut bisa terarah dengan baik, karena bukan hanya keuntungan dalam bentuk materi saja yang harus diperhitungkan oleh perusahaan tetapi masih banyak yang lainnya, seperti *branding* dari perusahaan tersebut. Pada dasarnya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan kebutuhan akan seorang pemimpin, yang memiliki kualitas tinggi yang dapat mengarahkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat bekerja lebih baik lagi agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai gaya kepemimpinan. Hersey dan Blanchard dalam Putong dan Hidayat (2010:16) mengatakan “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh The Palais Dago Hotel yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Efektif atau tidaknya pemimpin transformasional dapat dilihat dari empat dimensi yaitu *idealize influence, Motivation Inspiration, Intellectual stimulation, Individualized consideration*. Kepemimpinan transformasional juga tidak lepas dari pegangan teguh atau ketegasan dari visi misi yang mereka tetapkan. Pemimpin yang transformasional tentunya akan mengarahkan karyawannya agar mampu mewujudkan visi dan misi tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud, bahkan pemimpin yang transformasional seharusnya dapat mengarahkan karyawannya untuk mewujudkan visi misi tersebut lebih baik dari yang ditetapkannya.

Melihat tingkat persaingan hotel. Maka dari itu, fasilitas, keunikan, manajemen tim yang baik yang dibentuk oleh sang pemimpin yang handal, bahkan kinerja karyawan yang optimal pastinya memberikan kontribusi lebih untuk meningkatkan kepuasan pelanggan yang kemudian menghasilkan peningkatan keuntungan di perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE PALAIS DAGO HOTEL”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di The Palais Dago Hotel
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di The Palais Dago Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan The Palais Dago Hotel baik secara langsung maupun parsial

Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model* dalam bentuk *Path Analysis* atau analisis jalur, yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Menurut Retherford dalam Sarwono (2012:17) “*Path Analysis* ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi apabila regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”.

2. Dasar Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Burns dalam Yukl (2009:290) menyatakan “kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Sedangkan menurut Bass dalam Yukl (2009:305) Kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh pemimpin terhadap pengikut atau bawahannya. Pengikut merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Menurut Bass dan Avolio dalam Yukl (2009:305-306) memformulasikan empat jenis perilaku transformasional yaitu pengaruh idealisme (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Ali (2013:101) menyatakan Bass yang memperkenalkan teori kepemimpinan transformasional sesungguhnya membangun gagasannya berdasarkan gagasan awal dari Burns yang dikenal sebagai salah satu pihak yang memperkenalkan konsep atau model kepemimpinan transaksional. Bass dan Avolio dalam Ali

(2013:111-113) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutkannya sebagai *the Four I's*.

2.2 Kinerja Karyawan

Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumberdaya manusia ialah kinerja pegawai, terdapat beberapa definisi tentang kinerja karyawan :

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202) mengatakan “kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Bastian dalam Fahmi (2010:2) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Sedarmayati (2011:259) menyatakan bahwa “kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bernardian dan Joyce dalam Sedarmayanti (2011:260) kinerja didefinisikan sebagai “catatan mengenai *out-come* yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”. Menurut Hasibuan (2013:95-96) terdapat sebelas unsur yang dinilai dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Menganalisis masalah manajemen disumberdaya manusia tidak mudah, karna kita harus meneliti mencari sumber terpercaya dan memperhitungkan dengan metode-metode yang sesuai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model* dalam bentuk *Path Analysis* atau analisis jalur, yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Menurut Retherford dalam Sarwono (2012:17) “*Path Analysis* ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi apada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”.

Sebelum mengambil keputusan mengenai hubungan kausal dalam jalur, terlebih dahulu dilakukan uji keberartian (signifikansi) untuk setiap koefisien jalur yang telah dihitung. Skala pengukuran baik pada variabel penyebab maupun pada variabel akibat harus sekurang-kurangnya interval. Dengan *Succession Interval Methods*, skala ordinal dapat ditransformasikan ke dalam skala interval.

Langkah kerja *Methods of Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan pertanyaan dalam kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, tentuka berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi (f) dibagi dengan banyaknya responden sehingga diperoleh proporsi tertentu (P)
4. Kemudian dihitung proporsi kumulatif (PK)
5. Proporsi Kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal, sehingga dapat dihitung nilai Z untuk setiap proporsi.
6. Tentukan nilai interval (*scale rate*) untuk setiap nilai Z dengan rumus sebagai berikut:

$$Scale Value = \frac{\left(\frac{f}{N} \right) \left(\frac{Z}{P} \right)}{\left(\frac{f}{N} \right) \left(\frac{Z}{P} \right)}$$

Nilai untuk *density* diperoleh dari tabel ordinat distribusi normal baku.

7. Mengubah skala dari ordinal ke interval yaitu *Scale Value* yang nilainya terkecil (harga negatif terbesar) dirubah menjadi sama dengan satu.

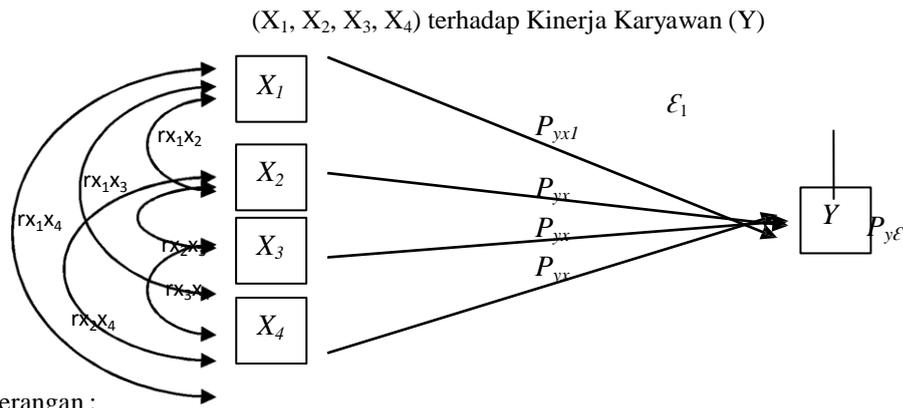
$$Transformed scale value = Y = SV + * \quad + + 1$$

Dengan syarat di atas, maka koefisien jalur dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambarkan diagram jalur untuk hubungan antara variabel secara lengkap, diagram jalur ini mencerminkan hipotesis konseptual yang diajukan sehingga tampak jelas variabel penyebab dan variabel akibat
2. Menghitung koefisien korelasi sederhana
3. Menghitung matriks invers korelasi
4. Menghitung koefisien jalur
5. Menghitung besarnya pengaruh suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat

Hubungan antara variabel secara lengkap dapat dilihat pada diagram analisis jalur di bawah ini:

Diagram Jalur Pengaruh Kualitas Pelayanan



Keterangan :

X_1 : *Idealism Influence*

X_2 : *Motivation Inspiration*

X_3 : *Intellectual stimulation*

X_4 : *Individualized consideration*

Y : Kinerja Karyawan

ϵ : Variabel lainnya yang tidak dikaji

r : Koefisien korelasi

P : Koefisien Jalur

4. Pembahasan

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan The Palais Dago Hotel, maka penulis mengusulkan saran dengan maksud dan tujuan untuk peningkatan gaya kepemimpinan transformasional agar kinerja karyawan lebih meningkat, dan penelitian ini tujuannya agar dapat mengidentifikasi faktor yang apa saja dari gaya kepemimpinan yang mempengaruhi dan juga paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di The Palais Dago Hotel yang dengan maksud tersebut penulis berharap penelitian ini dapat berkontribusi untuk perbaikan atau sumber informasi untuk perusahaan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi The Palais Dago Hotel.

Dari hasil penelitian pada gaya kepemimpinan transformasional di The Palais Dago Hotel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berada pada kriteria yang baik, dilihat dari total skor yaitu sebesar 1167 atau dalam persentasenya menunjukkan persentase sebesar 76,0% dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional di the palais dago hotel tepat dijalankan di perusahaan tersebut. Diliat dari empat dimensinya yaitu *Idealism Influence*, *Motivation Inspiration*, *intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*, responden mengemukakan bahwa pemimpin di The palais dago hotel belum mampu menjelaskan visi perusahaan dengan jelas dan pemimpin dirasakan tidak memaparkan misi atau menjelaskan misi di The Palais dago Hotel ini berdasar tanggapan responden mengenai *Idealism Influence*, dengan demikian diketahui bahwa karyawan menginginkan pemimpin untuk dapat menjelaskan apa saja visi dari perusahaan dan memaparkan atau mengajrkan lahkan untuk melakukan misi dari The palais Dago Hotel. Karyawan merasa pemimpin tidak selalu menjelaskan tujuan utama setiap kegiatan yang akan dilaksanakan perusahaan, jadi karyawan merasa kurang dilibatkan dan tidak begitu pahan dengan hasil akhir dari kerjanya.

Dari hasil kinerja karyawan diketahui beberapa informasi yang kita dapat, informasi ini berasa dari hasil jawaban responden terhadap dimensi yang dinilai dari kinerja di The palais Dago. Ternyata masih ada karyawan yang hanya bekerja hanya untuk pekerjaannya saja atau hasil untuk pribadi, karena kepedulian terhadap masa depan perusahaan belum terbangun, jadi belum membentuk rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Beberapa karyawan juga bertanggung mereka merasa belum dapat bekerja dengan baik dan bekerja atau menyelesaikan tugas melebihi dari target yang ditentukan. Bila dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di the palais dago hotel menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kriteria yang baik dengan persentase skornya sebesar 74,6%.

Setelah penelitian pada pengujian koefisien jalur secara parsial diketahui dari empat variebal gaya kepemimpinan transformasional yaitu *Idealism Influence*, *Motivation Inspiration*, *intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*. *Intellectual stimulation* memiliki memiliki pengaruh yang terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan yang lain, artinya semakin meningkatnya *intellectual stimulation* pemimpin terhadap karyawannya, maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya, oleh sebab itu pemimpin harus terus mempertahankan dan bahkan terus meningkatkan *intellectual stimulation* dengan cara menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif yang mudah dipahami karyawan dalam menanggapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan melakukan dorongan kepada bawahan agar dapat

lebih kreatif dan berusaha untuk menemukan cara baru untuk menangani masalah-masalah lama, agar kinerja karyawan terus meningkat.

Dilihat dari hasil penelitian diketahui gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus terus meningkatkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan. Dapat dilihat dari hasil besaran koefisien jalur sebesar 0.695 atau sebesar 69,5% yang menunjukkan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, dan yang harus perusahaan lakukan yaitu selain meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, perusahaan juga harus mengkaji atau meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dari meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kemajuan perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan The Palais Dago Hotel, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional di The Palais dago Hotel menunjukkan hasil yang baik. Penilaian ini ditunjukkan oleh skor total sebesar 1167 atau dengan skor persentase menunjukkan skor sebesar 76,0% , dimana dalam garis kontinum menunjukkan kategori yang baik. Dilihat berdasarkan hasil dari sub variabel pada gaya kepemimpinan transformasional dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. *Idealism Influence* dari perhitungan menunjukkan nilai 286 atau 74,5% dari skor ideal yaitu 384. Dengan demikian *Idealism Influence* berada pada kategori baik. Berdasarkan tanggapan responden , diketahui responden mengharapkan pemimpin di The palais Dago mampu menjelaskan visi perusahaan secara jelas, begitu juga dengan misi, responden menginginkan agar pemimpin dapat menjelaskan misi perusahaan dengan baik, dan responden menginginkan pemimpin yang terus mengajarkan dan menjunjung kejujuran.
 - b. Dari perhitungan diperoleh nilai *Motivation Inspiration* sebesar 295 atau 76,8% dari skor ideal yaitu 384. Dengan demikian *Motivation Inspiration* berada pada kategori baik. Pemimpin di The palais Dago Hotel dinilai responden memiliki harapan yang tinggi untuk pencapaian target perusahaan, dan pemimpin di The Palais Dago Hotel dinilai lebih mementingkan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadinya dimata para responden, dan responden menilai Pemimpin mampu memberikan arahan atau pembelajaran yang mudah dipahami oleh karyawannya.
 - c. Nilai *Intellectual stimulation* yaitu sebesar 286 atau 74,5% dari skor ideal yaitu 384. Dengan demikian *Intellectual stimulation* berada pada kategori baik. Berdasarkan indikator dimensi *Intellectual stimulation* responden memberikan tanggapan bahwa Pemimpin The Palais dago Hotel selalu menjelaskan tujuan utama setiap kegiatan yang akan dilaksana, dan pemimpin selalu memberikan wawasan pada karyawannya, kebutuhan terhadap wawasan yang baru atau pengembangan terhadap wawasan yang telah dimiliki karyawan menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh pemimpin di The Palais Dago Hotel, serta karyawan mengharapkan pemimpin dapat terus menyertakan karyawannya untuk memutuskan suatu masalah.
 - d. *Individualized consideration* memperoleh nilai 300 atau 78,1% dari skor ideal yaitu 384. Dengan demikian *Individualized consideration* berada pada kategori baik. Pada penanganan masalah yang dihadapi para karyawan di The palais dago hotel, para karyawan menginginkan pemimpin di The Palais Dago Hotel selalu membantu karyawan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi para karyawan. Perlakuan secara adil juga menjadi harapan para karyawan terhadap pemimpinnya, oleh karena itu pemimpin di The Palais dago Hotel diharapkan agar tetap memperlakukan karyawan dengan adil. Karyawan merasa pemimpin selalu berinteraksi dengan mereka, sehingga membentuk rasa saling percaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja karyawan di The Palais dago Hotel diketahui tanggapan responden menunjukkan nilai yang baik. Dari perhitungan menunjukkan nilai yang diperoleh yaitu sebesar 573 atau 74,6% dari skor ideal yaitu 768 yang memberikan arti Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Namun berdasarkan beberapa indikator dari pertanyaan yang diberikan pada responden, menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih belum begitu peduli dengan masa depan perusahaan, dan merasa bagian dari perusahaan. Terdapat beberapa karyawan yang merasa belum mampu mengerjakan tugas yang diembankan dengan baik, karena beberapa karyawan memberikan tanggapan bahwa mereka belum dapat menyelesaikan tugas melebihi target, salah satu faktor yang mereka hadapi yaitu belum memiliki kemampuan yang baik untuk mengerjakan tugas dan tidak memiliki wawasan yang luas untuk bekerja melebihi target ataupun untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru.

- Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan Transformasional di The Palais dago Hotel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengaruh secara bersamaan antara seluruh sub variabel kepemimpinan transformasional yaitu *Idealism Influence* (x_1), *Motivation Inspiration* (x_2), *Intellectual stimulation* (x_3) dan *Individualized consideration* (x_4) berdasarkan besaran koefisien jalur, pengaruh secara bersamaan menunjukkan nilai sebesar 0,695 atau sebesar 69,5% . Sisanya pengaruh residu sebesar 0,305 atau sebesar 30,5% yang dipengaruhi oleh faktor lainnya terhadap kinerja karyawan seperti pengaruh gaya kepemimpinan lainnya atau faktor kompensasi gaji dan lainnya. Berdasarkan pengujian koefisien jalur secara parsial diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *intellectual stimulation* dengan nilai 2,265. Sedangkan t tabel sebesar 2,052 Artinya dengan demikian variabel *intellectual stimulation* secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan karyawan terhadap pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap masalah-masalah yang dihadapi bawahannya terhadap pekerjaan atau tugas yang diembankan pada mereka, dan karyawan mengharapkan pemimpin terus memberikan motivasi kepada karyawannya untuk membentuk pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas diperusahaan

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan The Palais Dago Hotel, maka penulis mengusulkan saran dengan maksud dan tujuan untuk peningkatan gaya kepemimpinan transformasional agar kinerja karyawan lebih meningkat. Penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi The Palais Dago Hotel.

- Dari hasil penelitian pada pengujian koefisien jalur secara parsial diketahui dari empat variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu *Idealism Influence*, *Motivation Inspiration*, *intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*. *Intellectual stimulation* memiliki pengaruh yang terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan yang lain, artinya semakin meningkatnya *intellectual stimulation* pemimpin terhadap karyawannya, maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya, oleh sebab itu pemimpin harus terus mempertahankan dan bahkan terus meningkatkan *intellectual stimulation* dengan cara menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif yang mudah dipahami karyawan dalam menanggapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan melakukan dorongan kepada bawahan agar dapat lebih kreatif dan berusaha untuk menemukan cara baru untuk menangani masalah-masalah lama, agar kinerja karyawan terus meningkat. Pemimpin dapat meningkatkan *intellectual stimulation* dengan memberikan pembelajaran baru dengan cara memberikan wawasan baru terhadap karyawannya dan juga pemimpin memberikan pengembangan dan pelatihan kerja untuk karyawannya secara berkala sehingga karyawan mendapatkan wawasan yang baru yang dapat membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu menjawab semua tantangan jaman
- Dilihat dari hasil penelitian diketahui gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus terus meningkatkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan. Dapat dilihat dari hasil besaran koefisien jalur sebesar 0.695 atau sebesar 69,5% yang menunjukkan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, dan yang harus perusahaan lakukan yaitu selain meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. perusahaan juga harus mengkaji atau meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dari meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kepercayaan terhadap karyawan dan menjalin kedekatan antara karyawan dan pemimpinnya, sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Pemimpin di The palais Dago Hotel harus mengembangkan dan menggali potensi yang dimiliki para karyawannya, dan juga memberikan pembelajaran agar dampaknya tumbuh kepercayaan diri dari karyawannya untuk mengerjakan tugas dengan baik, bahkan melebihi dari target yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Maman & Muhidin, Sambas Ali. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Agusyana, Yus & Islandript. (2011). *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Alfaribi, Hamzah. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank DI Syariah Cabang Pondok Indah*
- Ali, Eko Maulana. (2013). *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance: Multi Cerdas Publishing*.

- [5] Ardana, I Komang & Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Graha Ilmu.
- [6] Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Dionne, Shelley D (2003). *Transformational Leadership and Team Performance*. Skripsi pada School of Management and Center for Leadership Studies: Tidak diterbitkan.
- [8] Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- [10] Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta Bumi Aksara
- [11] Hermawan, Dani. (2012). *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom: Tidak diterbitkan.
- [12] Italiani, Fanni Adhistya. (2003). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT.Semen Gresik (persero)TBK*. Skripsi pada Universitas Negeri Surabaya: Tidak diterbitkan.
- [13] Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [15] Lia.2013. Umk Bandung Rp 1,9 Juta, Buruh Blokir Jalan Wastu Kencana. Diakses pada M.merdeka.com.(26 januari 2014, 20:07).
- [16] Mamesah, Marline Merke (2009). *pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Univeritas 17 Agustus 1945 Surabaya: Tidak diterbitkan.
- [17] Masaong, Kadim & Riduwan. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*. Bandung: Alfabeta
- [18] Munawaroh (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi pada STKIP PGRI Jombang: Tidak diterbitkan.
- [19] Pertiwi. 2012. Perang Tarif Hotel Mulai Terjadi di Bandung. Diakses pada www.kompas.com. (26 januari 2014, 19:43)
- [20] Putong, Iskandar & Hidayat, Cecep. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [21] Robbins, Stephen. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [22] Saebani, Beni Ahmad & Nurjaman, Kadar. (2013). *Manajemen Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [23] Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [25] Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- [26] Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for Business edisi 4, buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Situmorang, Jimmi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom: Tidak diterbitkan.
- [28] Situmorang, Tri Ferawati. (2011). *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Consumer Service*. Skripsi Pada Institut Manajemen Telkom: Tidak diterbitkan.
- [29] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- [30] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- [31] Sujarweni, Wiratna V. & Endrayanto, Poly. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [32] Sulastiyono, Agus (2008). *Manajemen Penyelenggara Hotel Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung: Alfabeta.
- [33] Sulastri, Rini. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. Skripsi Pada Institut Manajemen Telkom: Tidak diterbitkan.
- [34] Sunyoto, Danang & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS
- [35] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [36] Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [37] Utami, Iis torisa (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Trade Servistama Indonesia-tangerang*. Skripsi pada Univeritas Budi Luhur : Tidak diterbitkan.
- [38] Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- [39] Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Internet

www.inilahkoran.com/ tanggal akses : 13/04/2014
www.lensaIndonesia.com/ tanggal akses : 13/04/2014
www.detik.com/ tanggal akses : 13/04/2014