



---

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN DI HOTEL EMERALD  
GARDEN MEDAN**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
STYLE ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT HOTEL EMERALD GARDEN MEDAN***

Leonardo Manalu<sup>(1)</sup>, Samuel Tenang Ukur Ardianta Ginting<sup>(2)</sup>, Maria Kristina Situmorang<sup>(3)</sup>, <sup>(1)2)3)</sup> Universitas Quality <sup>(1)2)3)</sup> Program Studi Manajemen Universitas Quality, Jl. Ringroad-Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 20132, Indonesia)

Penulis Korespondensi: <sup>(1)</sup>leonardomanalu364@gmail.com,  
<sup>(2)</sup>sam\_ginting@yahoo.com, <sup>(3)</sup>maryakristina89@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan. Sampel penelitian terdiri atas 92 karyawan, dengan analisis data menggunakan regresi sederhana yang mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji parsial (t), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,205 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  ( $p = 0,000$ ) serta kontribusi pengaruhnya mencapai 79,3% ( $\Delta R^2 = 0,793$ ). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y' = 11,019 + 0,750 + e$ . Uji parsial menunjukkan nilai t hitung (12,360) lebih besar dari t tabel (1,986), membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

*Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Regresi Sederhana, Hotel Emerald Garden Medan*

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of transformational leadership style on improving employee performance at Hotel Emerald Garden Medan. The study involved a sample of 92 employees, with data analysis conducted using simple regression, including validity tests, reliability tests, normality tests, partial tests (t-test), and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. The regression coefficient value is 0.205 with a significance level of  $p < 0.05$  ( $p = 0.000$ ), and its contribution reaches 79.3% ( $\Delta R^2 = 0.793$ ). The regression equation obtained is  $Y' = 11.019 + 0.750 + e$ . The partial test shows that the t-value (12.360) is greater than the t-table (1.986), proving that the*



---

*independent variable, transformational leadership style, significantly affects the dependent variable, employee performance.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance, Simple Regression, Hotel Emerald Garden Medan*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam industri perhotelan yang mengutamakan kinerja karyawan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, perhatian individu, serta dorongan untuk berpikir inovatif. Pratama (2020) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk melampaui harapan mereka sendiri, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan motivasi yang kuat dan inspirasi”. Sedangkan menurut Nurdiansyah (2020) kepemimpinan transformasional “memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui motivasi kerja. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini memprioritaskan pencapaian kolektif organisasi dengan membangun komitmen dan loyalitas”.

Hotel Emerald Garden Medan merupakan salah satu hotel berbintang empat yang menerapkan kepemimpinan transformasional dalam operasionalnya. Pemimpin di hotel ini memberikan dukungan kepada karyawan, mendorong semangat kerja, serta menciptakan lingkungan yang positif. Namun, masih terdapat beberapa kendala dalam peningkatan kinerja karyawan, seperti kurangnya kedisiplinan, serta belum meratanya perhatian yang diberikan pemimpin kepada seluruh karyawan. Selain itu, beberapa permasalahan terkait pelanggaran prosedur operasional dan etika kerja masih ditemukan, sehingga menjadi tantangan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen hotel dalam mengoptimalkan strategi kepemimpinan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan kepemimpinan yang lebih efektif.

## **BAHAN DAN METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.



Penelitian ini dilakukan di Hotel Emerald Garden Medan, dengan populasi yang terdiri dari seluruh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun, berjumlah 120 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 92 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Selain itu, dilakukan wawancara dengan pihak manajemen untuk mendapatkan informasi tambahan terkait implementasi kepemimpinan transformasional di hotel tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis dilakukan, data diuji dengan beberapa uji statistik, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan keakuratan instrumen penelitian, uji normalitas untuk memastikan distribusi data normal, serta uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians dalam data.

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t parsial, yang bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25.0 agar hasil analisis lebih akurat dan objektif. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan, khususnya di Hotel Emerald Garden Medan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil jawaban kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional (x)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin saya bertindak sebagai panutan yang jujur dan berintegritas.	55	59,8	33	35,9	3	3,3	1	1,1	0	0	92	100
2	Saya merasa percaya dan menghormati pemimpin saya karena komitmen yang ia tunjukkan.	55	59,8	32	34,8	5	5,4	0	0	0	0	92	100
3	Pemimpin saya mampu menginspirasi saya melalui visi dan misi yang jelas.	61	66,3	24	26,1	5	5,4	2	2,2	0	0	92	100



4	Pemimpin saya meningkatkan semangat kerja saya melalui optimisme dan antusiasme.	59	64,1	29	31,5	3	0	0	0	1	1,1	92	100
5	Pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah.	57	62	29	31,5	5	5,4	1	1,1	0	0	92	100
6	Saya merasa didukung oleh pemimpin saya untuk menemukan solusi inovatif.	55	59,8	31	33,7	3	3,3	3	3,3	0	0	92	100
7	Pemimpin saya memberi perhatian khusus pada kebutuhan dan perkembangan saya.	59	64,1	26	28,3	4	4,3	1	1,1	2	2,2	92	100
8	Pemimpin saya mendukung saya untuk mengembangkan potensi diri.	56	60,9	30	32,6	5	5,4	1	1,1	0	0	92	100
9	Pemimpin saya menunjukkan empati terhadap kondisi saya di tempat kerja.	54	58,7	31	33,7	6	6,5	1	1,1	0	0	92	100
10	Pemimpin saya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung loyalitas.	58	63	32	34,8	1	1,1	1	1,1	0	0	92	100

**Sumber: Hasil Olah Data (2025)**

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama Sebagian besar responden merasa bahwa pemimpin mereka bertindak sebagai panutan yang jujur dan berintegritas. Sebanyak 55 responden (59,8%) sangat setuju, dan 33 responden (35,9%) setuju. Hanya 3 responden (3,3%) yang bersikap netral, dan 1 responden (1,1%) tidak setuju. Tidak ada yang sangat tidak setuju. Kesimpulan: Pemimpin secara umum dianggap memiliki integritas dan kejujuran yang tinggi.
2. Pada pernyataan kedua Sebanyak 55 responden (59,8%) sangat setuju, dan 32 responden (34,8%) setuju bahwa mereka percaya dan menghormati pemimpin karena komitmen yang ditunjukkan. Ada 5 responden (5,4%) yang netral, dan tidak ada responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.



- 
- Kesimpulan: Sebagian besar karyawan merasa percaya dan menghormati pemimpin mereka.
3. Pada pernyataan ketiga Sebanyak 61 responden (66,3%) sangat setuju, dan 24 responden (26,1%) setuju bahwa pemimpin mampu menginspirasi melalui visi dan misi yang jelas. Ada 5 responden (5,4%) yang netral, dan 2 responden (2,2%) tidak setuju.  
Kesimpulan: Pemimpin dinilai berhasil menginspirasi karyawan dengan visi dan misi yang jelas.
  4. Pada pernyataan keempat Sebanyak 59 responden (64,1%) sangat setuju, dan 29 responden (31,5%) setuju bahwa pemimpin mereka meningkatkan semangat kerja. Hanya 1 responden (1,1%) yang tidak setuju dan 1 responden (1,1%) sangat tidak setuju.  
Kesimpulan: Pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan optimisme dan antusiasme.
  5. Pada pernyataan kelima Sebanyak 57 responden (62%) sangat setuju, dan 29 responden (31,5%) setuju bahwa pemimpin mereka mendorong kreativitas dalam menyelesaikan masalah. Ada 5 responden (5,4%) yang netral, dan 1 responden (1,1%) tidak setuju.  
Kesimpulan: Sebagian besar karyawan merasa bahwa pemimpin mendorong mereka untuk berpikir kreatif.
  6. Pada pernyataan keenam Sebanyak 55 responden (59,8%) sangat setuju, dan 31 responden (33,7%) setuju bahwa mereka merasa didukung oleh pemimpin untuk menemukan solusi inovatif. Hanya 3 responden (3,3%) yang netral dan 3 responden (3,3%) tidak setuju.  
Kesimpulan: Pemimpin memberikan dukungan untuk pengembangan solusi inovatif.
  7. Pada pernyataan ketujuh Sebanyak 59 responden (64,1%) sangat setuju, dan 26 responden (28,3%) setuju bahwa pemimpin memberi perhatian khusus pada kebutuhan dan perkembangan mereka. Ada 4 responden (4,3%) yang netral, 1 responden (1,1%) tidak setuju, dan 2 responden (2,2%) sangat tidak setuju.  
Kesimpulan: Sebagian besar karyawan merasa pemimpin memperhatikan kebutuhan dan perkembangan mereka.
  8. Pada pernyataan kedelapan Sebanyak 56 responden (60,9%) sangat setuju, dan 30 responden (32,6%) setuju bahwa pemimpin mendukung mereka dalam mengembangkan potensi diri. Ada 5 responden (5,4%) yang netral, dan hanya 1 responden (1,1%) yang tidak setuju.  
Kesimpulan: Pemimpin dinilai memberikan dukungan untuk pengembangan diri karyawan.
  9. Pada pernyataan kesembilan Sebanyak 54 responden (58,7%) sangat setuju, dan 31 responden (33,7%) setuju bahwa pemimpin menunjukkan empati terhadap kondisi mereka di tempat kerja. Ada 6 responden (6,5%) yang netral, dan hanya 1 responden (1,1%) yang tidak setuju.  
Kesimpulan: Pemimpin secara umum dinilai memiliki empati yang baik terhadap karyawan.



10. Pada pernyataan kesepuluh Sebanyak 58 responden (63%) sangat setuju, dan 32 responden (34,8%) setuju bahwa pemimpin menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung loyalitas. Hanya 1 responden (1,1%) yang netral, dan 1 responden (1,1%) tidak setuju. Kesimpulan: Mayoritas responden merasa suasana kerja yang nyaman berhasil diciptakan oleh pemimpin.

**Tabel 2 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menyelesaikan tugas dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.	45	48,9	40	43,5	7	7,6	0	0	0	0	92	100
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian dan akurasi tinggi.	52	56,5	35	38	4	4,3	1	1,1	0	0	92	100
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi tinggi dan tepat waktu.	61	66,3	25	27,2	6	6,5	0	0	0	0	92	100
4	Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.	55	59,8	32	34,8	3	3,3	2	2,2	0	0	92	100
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	52	56,5	33	35,9	6	6,5	1	1,1	0	0	92	100
6	Saya disiplin dalam memenuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan.	60	65,2	26	28,3	6	6,5	0	0	0	0	92	100
7	Saya memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi.	47	51,1	36	39,1	7	7,6	2	2,2	0	0	92	100
8	Saya berinisiatif untuk mencari solusi bagi masalah yang dihadapi di tempat kerja.	51	55,4	35	38	5	5,4	1	1,1	0	0	92	100
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	63	68,6	23	25	5	5,4	1	1,1	0	0	92	100
10	Saya mendukung terciptanya	53	57,6	33	35,9	5	5,4	1	1,1	0	0	92	100





8. Pada pernyataan kedelapan sebanyak 51 responden (55,4%) sangat setuju, dan 35 responden (38%) setuju bahwa mereka memiliki inisiatif untuk mencari solusi bagi masalah di tempat kerja. Ada 5 responden (5,4%) yang kurang setuju, dan 1 responden (1,1%) tidak setuju.  
**Kesimpulan:** Karyawan menunjukkan kemampuan proaktif dalam menghadapi masalah.
9. Pada pernyataan kesembilan Sebanyak 63 responden (68,6%) sangat setuju, dan 23 responden (25%) setuju bahwa mereka mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Ada 5 responden (5,4%) yang kurang setuju, dan 1 responden (1,1%) tidak setuju.  
**Kesimpulan:** Sebagian besar karyawan memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja.
10. Pada pernyataan kesepuluh Sebanyak 53 responden (57,6%) sangat setuju, dan 33 responden (35,9%) setuju bahwa mereka mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Ada 5 responden (5,4%) yang kurang setuju, dan 1 responden (1,1%) tidak setuju.  
**Kesimpulan:** Karyawan dinilai berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

#### Hasil Uji Validitas:

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria validasi suatu pernyataan dapat ditentukan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan dinyatakan valid. Dengan bantuan tabel nilai – nilai  $r$  produk moment, maka hasil  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%, maka  $df = 92 - 2 = 90$  sehingga  $r$  tabel dengan  $df = 90$  adalah 0,205.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X)**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1	0,688	0,205	Valid
X2	0,647	0,205	Valid
X3	0,727	0,205	Valid
X4	0,648	0,205	Valid
X5	0,693	0,205	Valid
X6	0,748	0,205	Valid
X7	0,652	0,205	Valid
X8	0,641	0,205	Valid
X9	0,687	0,205	Valid
X10	0,552	0,205	Valid

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Dari hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X) seperti yang disajikan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.



**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y1	0,580	0,205	Valid
Y2	0,743	0,205	Valid
Y3	0,627	0,205	Valid
Y4	0,737	0,205	Valid
Y5	0,591	0,205	Valid
Y6	0,659	0,205	Valid
Y7	0,731	0,205	Valid
Y8	0,697	0,205	Valid
Y9	0,659	0,205	Valid
Y10	0,462	0,205	Valid

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Dari hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) seperti yang disajikan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

Hasil Uji Reliabilitas:

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 25 diperoleh lah hasil uji reliabilitas kuesioner dengan cronbach's Alpha. Dimana tujuan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrument yang dipakai dapat dipercaya atau tidak sehingga intrumen tersebut dapat digunakan.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional(X)**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,862	10

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,862, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) reliabel.

**Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
 Reliability Statistics

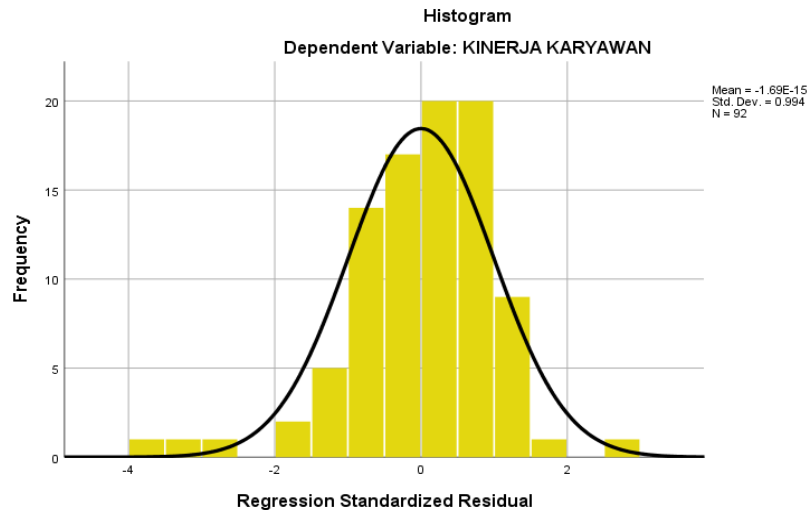
Cronbach's Alpha	N of items
0,847	10

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,847, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Kinera karyawan (Y) reliabel.

### Uji Normalitas:

Dalam uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data yang tidak memenceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah uji Normal p-Plot, Histogram dan *one sample* kolmogorov-smirnov test.



**Gambar 1 Histogram**

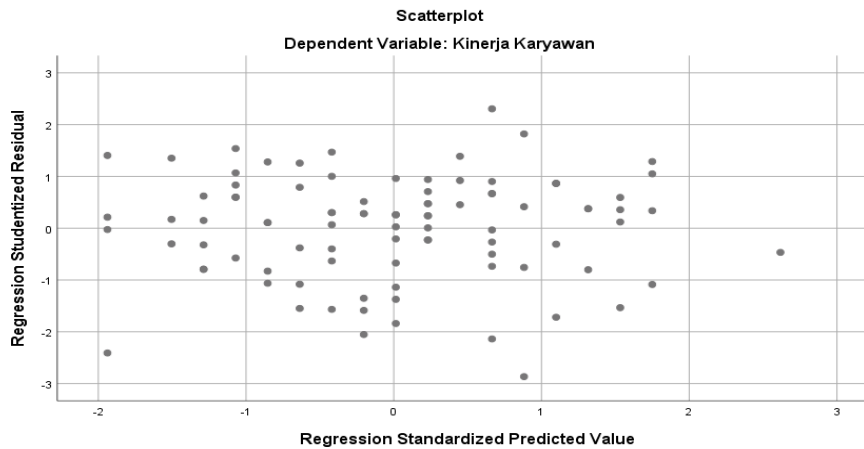
**Sumber: Hasil olah data spss (2025)**

Gambar 1 menunjukkan histogram distribusi data residual dari analisis regresi untuk variabel kinerja karyawan. Pola histogram terlihat mengikuti bentuk kurva normal (seperti lonceng). Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi dengan baik dan memenuhi asumsi normalitas. Rata-rata (mean) residual adalah 1,686, dan standar deviasi (Std. Dev.) adalah 0,994. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas:

Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dengan dasar dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2 Scatterplot**  
**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Berdasarkan Gambar 2 *Scatterplot* menunjukkan hubungan antara nilai prediksi regresi standar dengan residual standar. Titik-titik dalam scatterplot tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola menyempit atau melebar. Hal ini menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kepemimpinan Transformasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Sederhana:

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) yang memengaruhi dan variabel terikat (Y) yang dipengaruhi. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y.

**Tabel 7 Uji Regresi Linear Sederhana**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1025.992	1	1025.992	152.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	604.476	90	6.716		
	Total	1630.467	91			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai f hitung = 152.759 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ):

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen yang sangat



terbatas. Namun jika R<sup>2</sup> mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.625	2.592

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat dilihat melalui R square, nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,05. Berdasarkan hasil uji Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai R square 0.629 > 0,05 dapat dikatakan variabel bebas atau kepemimpinan transformasional memberikan hampir semua informasi terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan.

Uji Parsial (uji t):

Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bila sig < 0,05 dan Thitung > Ttabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila sig > 0,05 dan Thitung < Ttabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1 1.019	2.7 69	.793	.98 000
Kepemimpinan Transformasional	.7 50	.06 1		2.3 60

a. Dependent Variable: kinerja karyawan.

**Sumber: Hasil Olah Data Spss (2025)**

0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,025 ; 92 - 2 - 1) \\
 &= t 0,025 ; 89
 \end{aligned}$$



---

Titik presentase  $89 = 1.986$

$t$  hitung  $>$   $t$  tabel

$12.360 > 1.986$

Sesuai dengan Tabel 4.12 yaitu nilai  $t$  hitung  $12.360 >$  nilai  $t$  tabel  $1.986$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan, peneliti menyimpulkan bahwa:

Hasil pengujian kualitas data menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Selain itu, berdasarkan pengujian asumsi klasik, variabel-variabel dalam penelitian ini layak digunakan dalam model regresi. Pada analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, serta tingkat signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan" diterima. Artinya, variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional, memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Prayudi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan di Pembangunan Kota Binjai)*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Gaol, L., & Hutasoit, J. (2021). *Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan*. Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, D. (2019). *Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan.
- Irawati, Kurnia, Zulkifli, & Mustafa, Ikrima M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kota Ternate*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen.
- Kartini, H. (2019). *Komponen-komponen kinerja dalam organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kinerja.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice (9th ed.)*. Sage Publications.



- 
- Nurchahyo, S. (2024). *Kelebihan dan kekurangan kepemimpinan transformasional*. Jurnal Kepemimpinan.
- Nurhuda, Amy, Sardjono, Sigit, & Purnamasari, Wulan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika JL. Raya Bypass Krian KM.33 Balongbendo-Sidoarjo*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Pawerangi, M. Harisa, Baso Amang, & Nurpadila. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Pratama, R. (2020). *Kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kinerja.
- Putra, W. (2022). *Indikator kepemimpinan transformasional dalam organisasi*. Jurnal Kepemimpinan.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, M. (2021). *Kepemimpinan dalam organisasi: Teori dan aplikasinya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Kepemimpinan dalam organisasi: Pengertian dan implementasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, A. E. (2024). *Kelebihan dan tantangan kepemimpinan transformasional dalam organisasi modern*. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Zulfikar, B. (2022). *Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.