

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONTIGO RESORT NONGSA BATAM

Yosua Parhorasan Manullang *

Politeknik Unggulan Cipta Mandiri

Email: yosuamanullang@ucmcampus.ac.id

Jovani Horianto

Politeknik Unggulan Cipta Mandiri

Abstract

This study aims to analyze the impact of leadership styles on employee performance at Montigo Resort Nongsa Batam. The study uses a quantitative method and surveys 30 employees to measure the influence of transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles on employee performance. The results of the simple linear regression analysis show that transformational leadership style has a significant positive impact, whereas the transactional leadership style does not significantly affect employee performance. These findings emphasize the importance of transformational leadership in enhancing employee performance at Montigo Resort Nongsa Batam.

Keywords: Leadership Styles, Employee Performance, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Montigo Resort Nongsa Batam.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam. Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam. Dengan metode kuantitatif dan survei terhadap 30 orang karyawan, penelitian ini mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Montigo Resort Nongsa Batam.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan di industri manufaktur dan jasa semakin intens dan kompleks. Perusahaan harus terus meningkatkan segala aspeknya dan menjadi lebih responsif untuk tetap relevan dan berkembang. Salah satu aspek yang harus menjadi perhatian lebih oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. SDM perusahaan tidak hanya sulit dikelola tetapi juga

penting karena berkaitan dengan pembentukan sikap individu, termasuk aspek kognitif (persepsi), afektif (emosi), dan konatif (perilaku), yang secara signifikan memengaruhi kinerja mereka dan performa keseluruhan perusahaan.

Di hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan asset yang wajib dijaga terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh pemimpin perusahaan.

Lemahnya tingkat kinerja pegawai merupakan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi yang harus diperhatikan. Pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks organisasi yang akan dipimpinnya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan pemimpin dapat membimbing bawahannya untuk mengembangkan kompetensi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang baik, mereka akan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya secara signifikan (Insani & Saragih, 2019).

Montigo Resorts Nongsa Batam merupakan salah satu klasifikasi hotel berbintang lima yang berbentuk resort hotel yang berlokasi berseberangan dengan negara Singapura.

Saat ini kinerja karyawan pada Montigo Resorts Nongsa, Batam mengalami penurunan dimana hal ini tidak hanya disebabkan karena dampak pandemi Covid-19 tetapi juga karena dukungan karyawan yang kurang dalam segi inovasi dan peningkatan penjualan kamar. Penjualan kamar dari Montigo Resorts Nongsa Batam tahun 2020-2023 belum mencapai target yang ditetapkan. Ada banyak ulasan melalui platform online pemesanan hotel yang mengatakan ada kekurangan pada pelayanan yang diberikan salah satunya diakibatkan karena kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diberikan sehingga para karyawan belum bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamu yang datang.

Tabel Ulasan Montigo Resort Nongsa Batam

Nama Akun	Ulasan
howyeelee	Mengharapkan pengalaman yang memanjakan tetapi bangunan telah menua seiring waktu dan memerlukan penyegaran. Tidak sebanding dengan harga yang dibayar karena harus memberikan banyak umpan balik kepada resor untuk diperbaiki. Harga makanan yang mahal. Satu-satunya yang konsisten adalah matahari dan laut.
Calvinheng	a. Tidak ada staf resor yang menyambut kami setelah melewati area imigrasi di Terminal Feri Nongsapura. Kami harus mencari mereka. b. Pada saat makan, kami mencoba untuk bertanya kepada staf tentang bahan-bahan dalam makanan lokal tertentu tetapi mereka tidak dapat memberikan jawaban apa pun meskipun kami berbicara dengan mereka dalam bahasa Indonesia. Mereka bahkan tidak mau mencari tahu dan memberikan jawaban.
Jacintha	Saya tidak akan merekomendasikan tempat ini kepada teman-teman saya karena propertinya terlalu tua dan makanannya juga tidak begitu baik, serta kegiatan dan makanan semuanya cukup mahal.
Tan837	Pelayanan yang buruk. Mulai dari menunggu 30 menit di bus untuk transfer 10 menit ke resor, hingga staf menolak untuk membantu dalam pemesanan restoran di luar resort dan insisitensi bahwa check-in hanya pada pukul 3 sore. Tamu tidur di area lounge sambil menunggu pukul 3 sore tiba.

Sumber: Tripadvisor (2024)

Kurang adanya interaksi antara pemimpin dengan bawahannya atau karyawan, kurang diberikannya perhatian terhadap karyawan oleh pemimpin serta pemimpin yang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengar masukan dari karyawan sehingga hal – hal tersebut membuat karyawan menjadi kurang menghargai kepada atasannya. Hal tersebut yang melatarbelakangi kurang baiknya pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang ada.

Rumusan Masalah :

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Montigo Resorts Nongsa Batam?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Montigo Resorts Nongsa Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Montigo Resorts Nongsa Batam?

Menurut Kurniawan (2018) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin

Menurut Wicaksono et al. (2023), jenis-jenis gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan otoriter, dan kepemimpinan demokratis. Menurut Rahman et al. (2019), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, keterampilan mendengar dan ketegasan.

Arum & Gunawan (2023) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan elemen utama dalam mencapai kesuksesan suatu badan usaha. Kinerja pegawai merujuk kepada tingkat efisiensi serta produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas dan sasaran yang telah diberikan oleh perusahaan. Dan hal-hal mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut faktor kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, faktor situasional dan konflik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Montigo Resorts Nongsa Batam yang beralamat di Jl. Hang Lekiu, Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau. Populasi yang digunakan dalam penelitian merupakan pada karyawan dari Montigo Resorts Nongsa Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yakni dengan menggunakan dengan menggunakan rumus :

$$n = N : 1 + Ne^2$$

Keterangan :

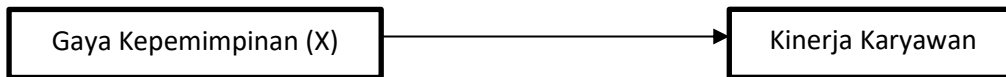
n : jumlah sampel yang dicari

N : jumlah populasi

e : margin error yang ditoleransi (e = 10%)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sample yang digunakan adalah 84 karyawan dari Montigo Resorts Nongsa Batam. Metode pengambilan data yakni menggunakan kuesioner (angket) yang diukur dengan skala *likert*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Kerangka Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym -Sign		Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,080	0,050	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,166	0,050	Normal

Dari tabel diatas, bahwa setiap variabel memiliki nilai KSZ > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan gambar P-P plot of regression standardized residual dan tabel uji normalitas Kolmogroff Smirnov, keseluruhan variabel berdistribusi secara normal.

Tabel Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficient s ^a					
Model	Unstandar- dized Coefficients		Standardiz- ed Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,695	3,95		3,214	,00
Gaya Kepemimpinan	,485	,075	,772	6,432	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,695 + 0,485 X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 0,485, artinya apabila variabel independen yaitu gaya kepemimpinan bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 12,695.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

menunjukkan nilai sebesar 0,485 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,485. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Tabel Uji Kelayakan Model (F)

ANOVA						
A ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000,315	1	1000,315	41,369	,000 ^b
	Residual	677,052	28	24,180		
	Total	1677,367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan						

Dari table diatas dapat, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0,000, berarti Sig. < dari kriteria signifikansi (0,05). Berdasarkan analisis, maka diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan Montigo Resort Nongsa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.

Tabel Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Coefficient s ^a						
Model		Unstandardi zed Coefficients		Standardiz ed Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Bet a		
1	(Constant)	12,695	3,95		3,214	,00
	Gaya	,485	0	,772	6,43	3
	Kepemimpinan		,075		2	,00
						0
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

“Hipotesis alternatif adalah diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Montigo Resort Nongsa Batam”.

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,582	4,91736
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Pada table diatas hasil pengujian koefisien determinan diatas, diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan Montigo resort Nongsa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini misalnya faktor personal, sosial ataupun faktor budaya seperti kepribadian, komunikasi dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Montigo Resort Nongsa. Dari analisis data yang diperoleh, koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan Montigo Resort Nongsa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian.

Adapun saran yang dapat diberikan yakni :

- A. Perusahaan disarankan agar dalam mengembangkan bisnis, perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengelola perusahaan. Ini termasuk aspek-aspek seperti cara memberitahu (*telling*), cara menawarkan (*selling*), cara mengajak partisipasi, dan cara mendelegasikan tugas kepada karyawan.
- B. Penulis berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin bisa menjadi prediktor kinerja karyawan, seperti faktor komunikasi, budaya, atau kepribadian karyawan. Selain itu, objek penelitian dapat diuji pada sektor perusahaan jasa lain, seperti jasa keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani, E. G., & Harianto, A. (2021). Surviving Strategy of Hospitality Sector in Pandemic Situation: Case Hospitality Business in Jakarta. *E-Journal of Tourism*, 77-86.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arum, S. R., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 409-415.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Prenada Media.
- Dadang, & Purnamasari, H. (2020). pengaruh Kepuasan dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Penggunaan Sistem Transaksi Online Shop Shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Tangerang Konsentrasi Pemasaran Semester VIII). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 43-50.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penilaian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Dotplus Publisher : Bengkalis.
- Insani, V., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan*, 7(1), 37-49.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80-98.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 33-48.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Laraswati, B. D. (2022, July). *Pengertian Regresi Linear dan Teknik Analisisnya*. Retrieved from algoritma: <https://blog.algoritma/regresi-linear/>
- McCombes, S. (2021, June 7). *Research Design | A Step-by-Step Guide with Examples*. Retrieved from Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/research-design/>
- Muizu, W. O., & Irfan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 4(2), 272-294.
- Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 769-773.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 60-76.

- Nevil, S. (2023, February). Coefficient of Determination: How to Calculate It and Interpret the Result. Retrieved from Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/c/coefficient-of-determination.asp>
- Pahlevi, L. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT Mitra Sinergi Internasional. *e-Proceeding of Management*, 5(3), 3863-3871.
- Rahman, D. A., HR, S., & Suranta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 62-71.
- Sabudi, I. N., Diwyarthi, N. D., & Yudiari, D. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di The Anvaya Beach Resort Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 8(1), 10-14.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 669-678.
- Simbolon, H. S., & Imhar. (2023). Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grande Valore Cikarang. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 3(3), 423-434.
- Sitanggang, D. D., & Ditamei, S. (2022, July). Jenis Teknik Pengumpulan Data beserta Pengertian dan Contohnya. Retrieved from detikjabar: <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6202830/jenis-teknik-pengumpulan-data-beserta-pengertian-dan-contohnya>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Teniwut, M. (2022, November). Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian. Retrieved from Media Indonesia: <https://mediaindonesia.com/humaniora/539107/teknik-pengumpulan-data-dan-metode-penelitian>
- Wicaksono, M. R., Sampurna, R. H., & Amirulloh, M. R. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance at The Cicantayan Sub-District Office. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 11(2), 72-85.
- Widana, I. W., & Putu, L. M. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media.