

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MANAGER
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN ROCKY PLAZA
HOTEL PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan
Universitas Negeri Padang*



**OLEH:
DESY MAHYETY
NIM: 15135038**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MANAGER TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI ROCKY PLAZA HOTEL PADANG**

Nama : DESY MAHYETY
NIM/BP : 15135038/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 02 Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing



Hidiriantomi Suvuthie, S.Ip., MM
NIP: 1978090 321012 1001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata & Perhotelan
Universitas Negeri Padang



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Manager Terhadap
Motivasi Kerja Di Rocky Plaza Hotel Padang
Nama : Desy Mahyety
NIM/BP : 15135038/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 02 Agustus 2019

Disetujui oleh :

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Hijriyantoni Suyuthie, S.Ip.,MM
2. Anggota : Youmil Abrian, SE.,MM
3. Anggota : Kurnia Ilahi Manvi, SST.Par,M.Par

1. 
2. 
3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : kkunp.info@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Desy Mahyety
NIM/TM : 15135038/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul ,

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Manager* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Ketua Jurusan Pariwisata

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,

Desy Mahyety
NIM. 15135038

ABSTRAK

Desy Mahyety.2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Manager Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti dengan jumlah pelatihan yang dilaksanakan oleh manager belum mencapai target yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap kerja. Dari 20 kali pertemuan pelatihan dengan HRD yang telah dijadwalkan hanya 9 kali pertemuan yang dapat terealisasi. Kemudian 20 kali pertemuan dengan manager yang di rencanakan hanya 11 kali pertemuan yang dapat dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Manager Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rocky Plaza Hotel Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu metode *sampling* yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 54 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket yang teruji validitas dan realibilitasnya. Selanjutnya data di analisis melalui analisis deskriptif dengan metode pengkategorian penilaian berdasarkan rerata skor dan persentase penilaian.

Hasil peneltian menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional Manager berada pada kategori Baik dengan persentase 50% Motivasi Kerja Karyawan berada pada kategori Baik dengan persentase 46,3%. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Manager di Rocky Plaza Hotel Padang yaitu sebesar 49,1% maka hipotesis yang di terima adalah H_a dan 50,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yaitu lingkungan kerja, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Hotel.

ABSTRACT

Desy Mahyety.2019. The Effect of Transformational Leadership Manager on Employee Motivation at Rocky Plaza Hotel Padang.

This research begins with observations of researchers with the number of trainings carried out by managers not yet reaching the set targets to increase employee knowledge of work. Of the 20 training meetings with HRD that have been scheduled for only 9 meetings that can be realized. Then 20 meetings with the manager planned are only 11 meetings that can be held. This study aims to find out how much influence Transformational Manager Leadership Against Employee Motivation at Rocky Plaza Hotel Padang.

This type of research is quantitative descriptive research with associative causal methods. The population in this study were employees who worked at Rocky Plaza Hotel Padang. The sampling technique uses probability sampling techniques, namely sampling methods that provide the same opportunity or opportunity for each element or population to be selected as a sample. Samples taken were 54 respondents. Data collection techniques are carried out through questionnaires that are tested for their validity and reliability. Furthermore, the data is analyzed through descriptive analysis with an assessment categorization method based on the average score and percentage assessment.

The research results show that the Transformational Leadership Manager is in the Good category with a percentage of 50% Employee Work Motivation is in the Good category with a percentage of 46.3%. Shows that there is a positive and significant influence between the Transformational Leadership Manager at Rocky Plaza Hotel Padang that is equal to 49.1% then the hypothesis received is H_a and 50.9% is influenced by other factors namely work environment, organizational development demands or tasks, and encouragement or guidance of superiors.

Keywords: Leadership, Motivation, Hotels .

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional Manager* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang”**. Skripsi ini dibuat sebagai persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Sains Terapan pada jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh sebab itu melalui laporan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd. sebagai Ketua Jurusan Pariwisata.
3. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip., MM selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran, dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Youmil Abrian, SE., M.M dan Bapak Kurnia Illahi Manvi, STT.Par, M.Par selaku tim penguji skripsi yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh *Staff* pengajar, teknis, dan administrasi pada jurusan pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Yopi Kurnia selaku *HR Manager* yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Rocky Plaza Hotel Padang.
7. Dan terakhir kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga, teman, saudara yang telah berkontribusi dalam menyemangati peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. *Amin ya Rabbal'alam*

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penulis kedepannya. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2019

Desy Mahyety
Nim: 15135038

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
1. Tujuan Umum	8
2. Tujuan Khusus	9
F. Manfaat Penelitian..	9
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	11
1. Motivasi Kerja	11
a. Pengertian Motivasi Kerja	11
b. Tujuan Motivasi Kerja	12
c. Faktor Motivasi Kerja	13
d. Indikator Motivasi Kerja	16
2. Kepemimpinan Transformasional	17
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	17
b. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional	18
c. Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	18
B. Peneliti Terdahulu	21
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Variabel Penelitian.....	24
D. Definisi Operasional Penelitian	25
E. Populasi dan sampel.....	26
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	28
G. Instrumen Penelitian	29
H. Uji Coba Instrumen	32

I. Teknik Analisa Data	36
J. Uji Persyaratan Analisis	38
K. Pengujian Hipotesis	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden	41
1. Karakteristik Berdasarkan Bagian/Departemen.....	41
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	42
B. Hasil Penelitian Umum	42
1. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian	43
a. Deskripsi Variabel X dan Y	43
b. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	44
1) Indikator Pengaruh Ideal.....	46
2) Indikator Motivasi Menginspirasi	47
3) Indikator Rangsangan Intelektual.....	49
4) Indikator Pertimbangan yang Beradaptasi	50
c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Karyawan(Y)	52
1) Indikator Kebutuhan Fisik	54
2) Indikator Kebutuhan Rasa Aman	55
3) Indikator Kebutuhan Sosial	57
4) Indikator Kebutuhan Akan Harga Diri	58
5) Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri	60
C. Uji Persyaratan Analisis	61
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Homogenitas.....	62
3. Uji Lineartitas	63
D. Uji Hipotesis	64
1. Uji Regresi Linear Sederhana	64
E. Pembahasan.....	66

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSAKA.....	73
---------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jadwal Pelatihan pada Tahun 2018	5
2. Jumlah Pelatihan yang Terlaksanakan Tahun 2018.....	5
3. Penelitian Terdahulu	21
4. Sampel Penelitian.....	28
5. Pilihan Jawaban Skala Likert	30
6. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian	31
7. Hasil Analisis Validitas	34
8. Interpretasi Nilai r (Alpha Cronbach).....	35
9. Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan.....	36
10. Reliabilitas Kepemimpinan Transformatif.....	36
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Departemen	41
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
13. Deskripsi Data Variabel X dan Y	43
14. Deskripsi Kepemimpinan Transformatif.....	44
15. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformatif	45
16. Pengaruh Ideal.....	46
17. Klasifikasi Skor Indikator Pengaruh Ideal	47
18. Deskripsi Indikator Motivasi Yang Menginspirasi.....	47
19. Klasifikasi Skor Indikator Motivasi Yang Menginspirasi.....	48
20. Deskripsi Indikator Rangsangan Intelektual	49
21. Klasifikasi Skor Indikator Rangsangan Intelektual	49
22. Deskripsi Pertimbangan Yang Beradaptasi	50
23. Klasifikasi Skor Pertimbangan Yang Beradaptasi	51
24. Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan.....	52
25. Klasifikasi Skor Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	53
26. Deskripsi Indikator Kebutuhan Fisik.....	54

27. Klasifikasi Skor Indikator Kebutuhan Fisik	54
28. Deskripsi Indikator Kebutuhan Rasa Aman	55
29. Klasifikasi Skor Indikator Kebutuhan Rasa Aman	56
30. Deskripsi Indikator Kebutuhan Sosial	57
31. Klasifikasi Skor Indikator Kebutuhan Sosial	58
32. Deskripsi Indikator Kebutuhan Akan Harga Diri	58
33. Klasifikasi Skor Indikator Kebutuhan Akan Harga Diri	59
34. Deskripsi Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri	60
35. Klasifikasi Skor Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri	61
36. Uji Normalitas	62
37. Uji Homogenitas	62
38. Uji Linearitas	63
39. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	64
40. Signifikansi	64
41. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Loker Karyawan	4
2. Kerangka Konseptual	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba	75
2. Tabulasi Data Uji Coba	79
3. Hasil Uji Coba Variabel X.....	80
4. Hasil Uji Coba Variabel Y	82
5. Hasil Uji Reliabilitas	85
6. Kuesioner Penelitian	87
7. Tabulasi Data Penelitian	91
8. Analisis Deskriptif.....	92
9. Deskripsi Data Variabel X dan Y	97
10. Surat Izin Uji Coba dari Fakultas	109
11. Surat Izin Penelitian dari Fakultas.....	110
12. Surat Balasan Izin Penelitian	111
13. Buku Bimbingan Konsultasi Seminar dan Skripsi	112
14. Dokumentasi	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya usaha jasa pariwisata di kota padang membuat setiap perusahaan bersaing satu dengan yang lainnya. Salah satu usaha jasa pariwisata yang berkembang di kota padang yaitu usaha jasa akomodasi perhotelan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.65 tanggal 31 September 2001 pasal 1 menyatakan bahwa, “Hotel adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau istirahat, dan memperoleh pelayanan atau fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran”. Sebuah hotel dapat terkelola dengan baik tentu memiliki organisasi yang baik yaitu pengelolaan sumber daya manusianya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut diperlukan motivasi dalam bekerja. Menurut Handoko (2012:252) “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.” Kemudian menurut Suwatno (2011) menjelaskan motivasi adalah “Sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.” Selanjutnya dijelaskan oleh Suwatno (2011:177) bahwa “ Motivasi karyawan dipengaruhi oleh ke butuhan fisik, kebutuhan akan keamanan,

kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.” Dalam mencapai motivasi kerja karyawan dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap bawahannya. Salah satunya dipengaruhi oleh bagaimana cara kepemimpinan atasan kepada bawahannya.

Salah satu kepemimpinan tersebut ialah kepemimpinan *transformasional*. Menurut Yukl dalam Evelyn (2015) kepemimpinan *transformasional* didefinisikan ”Sebagai perilaku kepemimpinan yang mengubah norma-norma dan nilai-nilai dari karyawan, dimana pemimpin memotivasi para pekerja untuk melakukan pekerjaan melampaui harapan.” Kemudian menurut Daryanto (2011) “Pemimpin *transformasional* merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.” Menurut Northouse (2016:181) faktor kepemimpinan *transformasional* yaitu: 1) Pengaruh ideal, 2) Motivasi yang menginspirasi, 3) Rangsangan intelektual, 4) Pertimbangan yang di adaptasi.

Rocky Plaza Hotel Padang merupakan hotel berbintang empat yang terletak di Jalan Permindo No. 40, Kota Padang. Hotel ini memiliki pusat perbelanjaan ritel yang bernama Suzuya. Pemilik hotel ini adalah Rocky Hotels Group. Rocky Plaza Hotel Padang memiliki 171 kamar dari 8 lantai. Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang sebanyak 115 orang. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dibidang jasa perhotelan, pihak manajemen Rocky Plaza Hotel Padang harus mampu meningkatkan

kualitas sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Rocky Plaza Hotel Padang memiliki visi yaitu, dapat mewujudkan pelayanan jasa perhotelan yang profesional dan berkualitas yang sesuai dengan standar Internasional serta mampu memenuhi harapan konsumen. Kemudian misi Rocky Plaza Hotel Padang yaitu menyediakan pelayanan jasa perhotelan yang berkualitas dan berperan serta dalam perkembangan dunia pariwisata yang mendorong ekonomi daerah. Rocky Plaza Hotel Padang memiliki *tagline*: “ *The Best Choice Hotel In West Sumatera*”.

Mewujudkan visi dan misi tersebut tentunya Rocky Plaza Hotel Padang harus memiliki pemimpin organisasi yang mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada bawahannya. Namun terdapat beberapa masalah yang penulis temui selama *Training* di Rocky Plaza Hotel Padang mengenai motivasi kerja karyawan yaitu kebutuhan fisik karyawan belum terpenuhi seperti penyediaan loker yang terbatas dan sebagian rusak dan tidak bisa di gunakan. Sehingga dikhawatirkan barang bawaan karyawan akan hilang. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang di perhatikan kebutuhan fisiknya. Terlihat dari gambar berikut.



Sumber: *Dokumentasi Langsung*

Gambar.1 Loker Karyawan

Masalah lain yaitu adanya pengakuan dari beberapa karyawan mengatakan tidak nyaman saat bekerja karena di atur oleh HOD *departement* lain. Terlihat dari *Chief Accounting* yang mengatur karyawan yang berada di *departement Front Office* saat bekerja dan memerintah saat terjadi suatu permasalahan sedangkan *Front Office Manager* itu sendiri belum memberi instruksi. Selanjutnya masalah yang muncul yaitu pemimpin baru bertindak pada saat masalah sudah muncul antara karyawan yang kurang harmonis. Hal ini terlihat oleh penulis pada saat *training* yaitu adanya karyawan yang tidak saling tegur sapa pada saat bekerja. Kemudian mereka menjadikan anak *training* sebagai perantara berkomunikasi dalam bekerja, hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pekerjaan karyawan tersebut. Masalah berikutnya yang ditemukan penulis yaitu pekerjaan *staff* kurang di hargai oleh atasan. Contohnya tidak di temukannya penghargaan setiap bulan/tahun seperti *The Best Employee*. Namun disaat karyawan melakukan kesalahan saat bekerja atasan memarahi karyawan dengan kata-kata yang kasar di depan

karyawan lain tanpa melihat keadaan pada saat itu, sehingga karyawan merasa tidak di hargai.

Peran seorang pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat berjalan sesuai dengan yang diminta. Namun penulis menemukan beberapa masalah selama *training* di Rocky Plaza Padang masalah yang penulis temui yaitu pemimpin belum mampu menjadi *Role Model* bagi bawahannya, hal ini terlihat dari pemimpin yang tidak konsiten dalam meinstruksi pekerjaan pada bawahannya namun tidak mencontohkan pekerjaan yang baik terhadap bawahan tersebut. Sehingga karyawan tidak mengetahui bagaimana pekerjaan seharusnya.

Masalah berikutnya jumlah pelatihan yang dilaksanakan oleh HOD belum mencapai target yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap kerja. Sehingga karyawan kurang *kreatif* dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat pada data pelatihan yang di adakan Rocky Plaza Padang sebagai berikut.

Tabel 1. Jadwal Pelatihan oleh HOD pada Tahun 2018

Periode	<i>In House Training</i>							
	HRD				HOD/SPV			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Januari	<i>Out Side Training</i>							
Februari		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Maret	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
April		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Juni	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
Juli		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Agustus	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
September		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Oktober	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
November		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Desember	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam

Sumber: *Human Resouces Department Rocky Plaza Hotel Padang* (2018)

Keterangan Tabel 1

HRD : *Human Resources Department*

HOD : *Head Of Department*

SPV : *Supervisor*

M1 : Minggu Satu

M2 : Minggu Dua

M3 : Minggu Tiga

M4 : Minggu Empat

Dari jadwal pelatihan yang telah di buat oleh HRD tidak sepenuhnya terlaksanakan oleh atasan, adapun tabel terlaksananya pelatihan sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pelatihan yang Terlaksanakan oleh HOD Tahun 2018

HRD		HOD/SPV	
Target	Realisasi	Target	Realisasi
20	9	20	11

Sumber: *Human Resouces Department Rocky Plaza Hotel Padang* (2018)

Dari 20 kali pertemuan pelatihan dengan HRD yang telah dijadwalkan hanya 9 kali pertemuan yang dapat terealisasi. Kemudian 20 kali pertemuan dengan HOD/SPV yang di rencanakan hanya 11 kali pertemuan yang dapat dilaksanakan. Jumlah pelatihan yang dilaksanakan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga ilmu yang di dapatkan karyawan atau pembaruan dalam bekerja belum di dapatkan

sepenuhnya. Hal ini juga mengakibatkan karyawan tidak kreatif dan tidak inovatif dalam bekerja. Selanjutnya pemimpin kurang perhatian pada bawahannya. Terlihat dari pemimpin belum memperjuangkan hak karyawan saat bekerja *overtime*.

Dari penjelasan masalah diatas terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan *transformasional*, apabila masalah tersebut dibiarkan maka akan berdampak kepada kualitas dan kuantitas pelayanan karyawan karena kurangnya motivasi kerja sehingga pelayanan menjadi memburuk. Sehingga akan muncul masalah baru dan *complaint* tamu terhadap pelayanan yang diberikan. Jika *complaint* semakin banyak maka akan memberikan dampak terhadap *occupancy* hotel kedepannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional Manager* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Loker yang disediakan untuk karyawan terbatas dan sebagian rusak.
2. Tidak nyamannya beberapa karyawan pada saat bekerja karena HOD *departement* lain yang ikut serta mengatur pekerjaannya.
3. Hubungan kerja antara karyawan tidak baik terlihat dari karyawan yang tidak saling bertegur sapa.
4. Adanya pemimpin yang memarahi karyawan di depan umum dengan menggunakan kata-kata yang kasar.

5. Pemimpin tidak konsisten dalam mengintruksi pekerjaan pada bawahannya.
6. Tidak tercapainya target pelatihan oleh pemimpin untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam bekerja.
7. Pemimpin tidak memperjuangkan hak karyawan saat bekerja *over time*.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus dan terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan *Transformasional Manager*.
2. Motivasi Kerja karyawan .
3. Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional Manager* terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan *Transformasional Manager* di Rocky Plaza Hotel Padang?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional Manager* terhadap Motivasi kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *Transformasional Manager* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan Kepemimpinan *Transformasional Manager* di Rocky Plaza Hotel Padang.
- b. Mendeskripsikan Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.
- c. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional Manager* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Rocky Plaza Hotel Padang, tentang bagaimana kondisi kepemimpinan *transformasional manager* terhadap motivasi kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

2. Bagi Jurusan D4 Pariwisata

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan ajar dan pedoman untuk perkuliahan selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Serjana Sains Terapan (S.St), selain itu penulis memahami pelaksanaan penelitian dan dapat menambah

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Manager di Rocky Plaza Hotel Padang dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk kategori baik dengan persentase 50%. Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional di suatu perusahaan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Kepemimpinan Transformasional di suatu perusahaan, maka akan semakin menurun Motivasi Kerja Karyawan tersebut.
2. Motivasi Kerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang dari indikator yang telah ditentukan secara keseluruhan termasuk kategori baik dengan persentase 46,3%. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha agar Motivasi Kerja karyawan meningkat dan tidak semakin menurun dalam suatu perusahaan.
3. Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Manager terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.00 dalam penelitian ini Koefisien determinasi di peroleh R square 0,491, artinya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja karyawan adalah sebesar 49,1%, sedangkan 50,9% dipengaruhi oleh factor lain yaitu

lingkungan kerja, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Rocky Plaza Hotel Padang
 - a. Sebaiknya kepada pihak hotel lebih memperhatikan karyawannya dengan pendekatan kepemimpinan *Transformasional*. Hal ini dapat membantu meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Karena pengaruh kepemimpinan transformasional sendiri berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 49,1%.
 - b. Untuk mewujudkan kepemimpinan transformasional sendiri, manager harus menjadi contoh yang baik untuk karyawannya. Dengan memiliki visi dan misi yang jelas, memberikan motivasi yang menginspirasi, mengajak karyawan berfikir kreatif, dan mendengarkan kebutuhan karyawannya dalam bekerja.
 - c. Kemudian lebih meningkatkan kebutuhan fisik karyawan seperti kapasitas penyediaan loker untuk karyawan lebih di perbanyak.
 - d. Sebaiknya motivasi kerja karyawan di dukung pula dengan adanya penghargaan untuk karyawan. Seperti *The Best Employee* untuk karyawan yang berprestasi. Sehingga motivasi karyawan untuk bekerja semakin meningkat.

2. Kepada Jurusan Pariwisata dan Perhotelan

Diharapkan untuk menyediakan dan melengkapi buku referensi yang ada di perpustakaan sehingga dapat mempermudah mahasiswa dalam mencari referensi penulisan skripsi khususnya mengenai Kepemimpinan *Transformasional* dan Motivasi Kerja karyawan.

3. Kepada Peneliti Lain

Bagi peneliti lain disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan selain Kepemimpinan *Transformasional*. Karena sebagian besar Motivasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu lingkungan kerja, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan. Kemudian skripsi ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M Sardiman.2009. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Rajawali Pers
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chatab, Nevizond.2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Grave Media.
- Daft, Richard L. 2007. *Manajemen Edisi 1*. Alih bahasa oleh Edward Tanjaya dan Shirley Tiolina. Selempa Empat, Jakarta.
- H.Daryanto.2005. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hans A. Lao. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*. Jurnal. Politeknik Negeri Kupang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nindal, Prasdita Intan dan Iskandar, Dadang. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus :Karyawan Human Capital Center (Hcc) Pt. Telkom Japati Bandung)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Northouse, Peter Guy. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publication, Ltd.
- Sari, Ani Endarti Diana Fatmala.2013.*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali*.Skripsi.Surakarta:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011.*Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Petama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.65 Tahun 2001 Tentang Hotel*, Jakarta.