

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung

Pande Kadek Oka Adi Nugraha, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati\*, I Dewa Putu Hendri Pramana, I Gusti Ngurah Agung Suprastayasa

Politeknik Pariwisata Bali

\*sulistyawati@ppb.ac.id

### Informasi Artikel

Received: 20 Januari 2023

Accepted: 7 Maret 2023

Published: 13 Maret 2023

### Keywords:

Transactional Leadership Style, Motivation, Employee Performance

### Abstract

*This study aims to determine the effect of transactional leadership style and motivation on employee performance at Hotel Vila Lumbung. Quantitative descriptive research is this type of research. The sampling technique in this study was saturated sampling, because the total population and number of samples in this study were the same, namely 38 employees of Hotel Vila Lumbung. Data collection techniques by distributing questionnaires with the analysis technique of multiple linear regression methods. The transactional leadership style in this study has a significant effect on employee performance at Hotel Vila Lumbung, because the transactional leadership style is used by Hotel Vila Lumbung to achieve goals efficiently, by motivating their subordinates to carry out tasks related to work results and giving awards. . Motivation in this study has a significant effect on employee performance at Hotel Vila Lumbung, because work motivation includes providing attractive career paths or promotions for employees which will affect high employee performance. Leaders at Hotel Vila Lumbung are expected to be able to guide, educate, protect and delight so that their employees can be happy and follow what their superiors order. Hotel Vila Lumbung needs to pay attention to work motivation so that work performance is higher.*

### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, Kinerja Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena jumlah populasi dan jumlah sampel penelitian ini adalah sama berjumlah 38 karyawan Hotel Vila Lumbung. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan teknik analisis metode regresi linier berganda. Gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung, karena gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan oleh Hotel Vila Lumbung untuk mendapatkan pencapaian tujuan secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan. Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung, karena motivasi kerja meliputi berupa pemberian jenjang karir atau promosi yang menarik bagi karyawannya akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tinggi. Para pemimpin di Hotel Vila Lumbung diharapkan mampu membimbing, mendidik mengayomi dan menyenangkan agar dapat membuat karyawannya senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hotel Vila Lumbung perlu memperhatikan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja kerjanya.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset industri yang sangat berharga dibanding aset yang lain sebab aset lain tidak bisa terlaksana secara baik tanpa terdapatnya peran dari SDM atau sumber daya manusia, sehingga pemeliharaan sumber energi manusia jadi aspek penting supaya kegiatan industri dapat berjalan efektif serta efisien sehingga bisa menggapai tujuan dari industri atau perusahaan (Sunarsih, 2018). Sumber daya karyawan yang ada dalam industri bila tidak diperhatikan dengan tepat dan baik maka visi, misi, dan tujuan yang tentukan oleh industri akan tidak tercapai, sehingga peran dari pemimpin dalam mengelola karyawannya sangat penting (Indrasari, 2017). Tinggi dan rendahnya dari kinerja dari karyawan dipicu oleh sejumlah faktor, yakni gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi (Herawati & Ermawati, 2020)

Masalah kepemimpinan dari dulu hingga saat ini selalu menjadi perhatian yang menarik dan senantiasa menjadi daya pikat bagi setiap orang (Sahadi et al, 2020). Kepemimpinan menduduki posisi utama dalam sebuah perusahaan, pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab menentukan perubahan, pembaharuan, perbaikan, melaksanakan tugas dipercayakan kepada masing-masing bawahan dan bawahan dapat bertanggung jawab sesuai dengan kemampuannya masing-masing (Tanyid, 2018). Tujuan kepemimpinan merupakan mengoptimalkan produktivitas karyawan lewat kreativitas yang dipengaruhi oleh emosi, atmosfer hati serta motivasi (Robbins & Judge, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andari & Nafiudin (2019) menunjukkan gaya pemimpin di sebuah perusahaan berkontribusi signifikan kepada kinerja karyawan, karena gaya pemimpin yang baik akan memiliki hubungan yang baik pula

dengan karyawannya, dimana dibutuhkan rasa saling percaya dan saling pengertian antara pemimpin dan karyawannya. Seorang pemimpin harus membangun hubungan dengan karyawannya untuk membangun koneksi yang baik, sehingga dapat mengenal kepribadian, minat, kekuatan, kelemahan, hobi, dan preferensi setiap karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Misnawati (2021) menunjukkan bahwa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, karena motivasi merupakan upaya pemberian daya penggerak yang diharapkan mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati & Ermawati (2020) menerangkan bahwa kalau pemberian motivasi dari atasan ataupun pimpinan perusahaan akan sangat pengaruhi semangat kerja serta mendesak para karyawan untuk melaksanakan sikap tertentu, dengan harapan bila motivasi yang dipunyai oleh karyawan besar akan bisa berpotensi tinggi untuk menggapai kinerja yang sangat baik. Kebalikannya bila karyawan mempunyai motivasi yang rendah, akan menyebabkan kinerja juga yang tidak baik.

Penelitian Setiaji, et al (2017) menjelaskan bahwa dampak dari sebuah kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan cara umum yang mewakili kinerja karyawan yang artinya ketika terdapat masalah dalam indikator tersebut dapat diasumsikan bahwa ada permasalahan dengan kinerja karyawan. Performance appraisal merupakan sebuah tatacara untuk penilaian prestasi kerja karyawan oleh orang-orang yang berwenang melakukan penilaian.

Bersumber pada pengamatan yang dicoba oleh peneliti, nampak kalau

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Hotel Vila Lumbung merupakan gaya kepemimpinan transaksional dimana fakta dilapangan berisikan pemimpin berpacu pada meraih visi pada struktur kerjanya. Perihal ini didukung statment dari Human Resources Manager serta sebagian karyawan pada wawancara 15 Maret 2022 kalau pimpinan dalam memusatkan karyawan dalam proses kerja ataupun penerapan aktivitas pemimpin hendak membagikan arahan secara jelas menimpa tanggung jawab tiap- tiap karyawan serta pada perjalanannya, pucuk pimpinan tidak langsung ikut andi bila terjalin sebuah hal yang diluar rencana. Pada proses penerapan kerja pemimpin secara langsung membagikan teguran jika kerja dari karyawan itu tidak cocok dengan perintahnya. Apabila memandang dari karakteristik yang terjadi maka gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Hotel Vila Lumbung merupakan gaya kepemimpinan transaksional.

Berdasarkan wawancara singkat tak terstruktur kepada Operational Manager Hotel Vila Lumbung bahwa terdapat fenomena kontradiktif yang dimana Operational Manager sudah merasa memberikan pujian dan motivasi jika ada karyawan yang melakukan pencapaian tertentu serta selalu memberikan pengawasan kepada karyawannya pada saat operasional berlangsung. Sedangkan bersumber pada wawancara pendek atau singkat tidak terstruktur yang dicoba oleh peneliti pada sebagian karyawan Hotel Vila Lumbung, didapatkan fenomena kalau pimpinan tidak membagikan pujian dan motivasi serta briefing diberikan pada saar awal dan akhir shift kerja.

Bersumber pada wawancara singkat atau pendek tidak terstruktur yang dicoba oleh peneliti pada sebagian karyawan Hotel Vila Lumbung, didapatkan fenomena kalau motivasi

kerja pada diri karyawan itu rendah. Motivasi kerja yang rendah ini diakibatkan oleh minimnya pengakuan dari hasil kerja karyawan oleh pimpinan serta industri. Perihal tersebut pula menimbulkan pengurangan atau penurunan hasil kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiaji, et al (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional serta motivasi mempengaruhi dengan cara berkelompok kepada kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional kepada kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung. (2) Untuk melihat pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung. (3) Untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara berkelompok kepada kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin membimbing atau memicu bawahan mereka ke arah tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan dengan mengklarifikasi apa yang wajib dilakukan serta bagaimana cara hal itu harus dilakukan (Robbins & Judge, 2018).

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan adalah (Robbins & Judge, 2018): (1) Imbalan kontingen adalah pemimpin membagikan hadiah ataupun penghargaan kepada karyawannya terhadap pencapaian tugas dan tujuan yang telah tercapai serta mengkomunikasikan harapan atau tujuan pimpinan kepada karyawan; (2) Manajemen Eksepsi aktif yaitu pemimpin secara aktif memantau pekerjaan yang dilakukan karyawan agar

meminimalisir tiap kesalahan yang mereka sebabkan ataupun tiap ketentuan yang mereka langgar; (3) Manajemen Eksekusi Pasif yaitu pemimpin yang mempraktikkan atau menggunakan sistem ini dalam memimpin karyawannya untuk mengintervensi jika terdapat setelah ketentuan standar yang dilanggar, kandas ataupun permasalahan telah terjadi; (4) Kendali Bebas yaitu pemimpin yang mempraktikkan sistem ini membagikan kebebasan ataupun keleluasan kebebasan bergerak kepada bawahan/karyawan supaya bisa melaksanakan tugas pekerjaan tanpa terdapat pengawasan dari pimpinan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan proses atau tahapan yang menarangkan keseriusan, arah serta intensitas usaha buat menggapai tujuan (Robbins & Judge, 2018). Motivasi adalah suatu dorongan ataupun penyebab yang mendasar dalam bertindak atau melaksanakan suatu kegiatan (Busro, 2018).

Motivasi kerja tergantung dari kebutuhan yang ada pada tiap manusia. Terdapat hirarki 5 (lima) kebutuhan manusia, yaitu (Robbins & Judge, 2018): (1) Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan dasar dari seseorang, meliputi makanan dan minuman, tidur, istirahat, tunjangan, fasilitas dan gaji; (2) Kebutuhan atas keselamatan dan keamanan serta rasa nyaman dari bahaya secara emosi serta secara raga meliputi jaminan kecelakaan, jaminan kesehatan, Jaminan hari tua, sarana dan prasarana yang aman; (3) Kebutuhan atas sosial dan kasih sayang adalah kebutuhan sosial yang berhubungan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan meliputi persahabatan, afiliasi dan interaksi yang erat dengan orang lain, dan lain-lain; (4) Kebutuhan atas penghargaan meliputi dihormati dan dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian

serta efektivitas kerja; (5) kebutuhan atas aktualisasi diri yaitu keebutuhan yang paling tinggi berada di puncak dalam hirarki ialah kebutuhan membagikan serta diberikan untuk pengembangan kemampuan diri.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil ataupun tingkatan kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan secara total sepanjang periode tertentu (Robbins & Judge, 2018).

Beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yaitu (Robbins & Judge, 2018): (1) Kualitas kerja. kualitas yang mana fokus pada pekerjaan telah sesuai atau sama dengan syarat, standard, dan persyaratan yang telah ditentukan; (2) Kuantitas kerja mengacu pada jumlah sasaran hasil yang dicoba oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu, dan melaksanakan pekerjaan yang sama dengan jumlah syarat kegiatan yang wajib dituntaskan; (3) Ketepatan waktu dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan ataupun pimpinan; (4) Efektif dan efisien dalam pemakaian sumber daya alam dan sumber daya manusia yang terdapat dalam industri supaya menggapai hasil yang optimal; (5) Kemandirian, sesuatu perilaku orang hendak terus belajar supaya berlagak mandiri dalam mengalami bermacam suasana di lingkungan kerja, sehingga orang pada akhirnya hendak sanggup berfikir serta berperan sendiri; (7) Komitmen kerja, karyawan yakin seluruhnya, menerima tujuan-tujuan industri dan buat senantiasa tinggal serta tidak hendak meninggalkan industri dalam jangka waktu yang lama.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian deskriptif kuantitatif

adalah jenis penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena jumlah populasi dan jumlah sampel penelitian ini adalah sama berjumlah 38 karyawan Hotel Vila Lumbung (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan teknik analisis metode regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
<b>Usia</b>		
<20	8	26,7%
21-30	20	66,7%
31-40	2	6,6%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	15	50%
Wanita	15	50%
<b>Masa Kerja</b>		
< 1 Tahun	7	23,3%
1 – 3 Tahun	13	43,3%
>3 Tahun	10	33,4%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK	1	3,4%
Diploma I	6	20%
Diploma II	1	3,4%
Diploma III	2	6,6%
Diploma IV	13	43,3%
Sarjana	7	23,3%

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel 1 di atas, berdasarkan usia terbanyak diketahui pada rentang 21-23 tahun sebanyak 20 orang (66,7%), Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan Hotel Vila Lumbung memiliki jenis kelamin yang seimbang di mana terdapat 15 orang (50%) laki-laki dan sisanya 15 orang (50%) perempuan. Berdasarkan dari masa kerja dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Vila Lumbung memiliki masa kerja yang bervariasi, diketahui bahwa sebanyak 7 orang (23,3%) telah bekerja di Hotel Vila

Lumbung kurang dari 1 tahun, 13 orang (43,3%) telah bekerja di Hotel Vila Lumbung selama 1-3 tahun dan 10 orang (33,4%) telah bekerja di Hotel Vila Lumbung lebih dari 3 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa 1 orang (3,4%) berpendidikan SMA/SMK Sederajat, 6 orang (20%) berpendidikan Diploma I, 1 orang (3,4%) berpendidikan Diploma II, 2 orang (6,6%) berpendidikan Diploma III dan sebanyak 13 orang (43,3%) berpendidikan Diploma IV serta sisanya sebanyak 7 orang (23,3%) berpendidikan Sarjana.

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung
<b>Gaya Kepemimpinan Transaksional</b>	
X1.1	0,660
X1.2	0,330
X1.3	0,433
X1.4	0,386
X1.6	0,473
X1.7	0,597
X1.8	0,648
X1.9	0,672
X1.10	0,542
X1.11	0,584
X1.12	0,460
X1.13	0,656
X1.14	0,721
X1.15	0,438
X1.16	0,404
<b>Motivasi</b>	
X2.1	0,305
X2.2	0,516
X2.3	0,545
X2.4	0,433
X2.5	0,536
X2.6	0,508
X2.7	0,693
X2.8	0,475
X2.9	0,647
X2.10	0,704
X2.11	0,439
X2.12	0,666
X2.13	0,441
X2.14	0,664
X2.15	0,482
X2.16	0,675

Item Pertanyaan	r-hitung
X2.17	0,575
X2.18	0,655
X2.19	0,640
X2.20	0,403
X2.21	0,442
<b>Kinerja Karyawan</b>	
Y1	0,716
Y2	0,932
Y3	0,612
Y4	0,698
Y5	0,745
Y6	0,455
Y7	0,638
Y8	0,361
Y9	0,785
Y10	0,559
Y11	0,414
Y12	0,337
Y13	0,425
Y14	0,495
Y15	0,363
Y16	0,568
Y17	0,730
Y18	0,524
Y19	0,611
Y20	0,395
Y21	0,442
Y22	0,378
Y23	0,605
Y24	0,581
Y25	0,630

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada

setiap variabel adalah valid karena semua pernyataan memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,300).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha
<b>Gaya Kepemimpinan Transaksional</b>	0,829
<b>Motivasi</b>	0,839
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,910

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > nilai alpha (0,600).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
.811 <sup>a</sup>	.657	.632	5.765

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung sebesar 65,7%, sementara sisanya 34,3% merupakan kinerja karyawan yang dipengaruhi faktor-faktor lain.

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	11.844	14.110		.839	.409
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.681	.270	.434	2.523	.018
Motivasi (X <sub>2</sub> )	.569	.226	.432	2.512	.018

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan gaya kepemimpinan

transaksional dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan di Hotel Vila Lumbang, karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05.

### **Pembahasan**

Gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbang, karena gaya kepemimpinan transaksional di Hotel Vila Lumbang mampu menyesuaikan dirinya sesuai dengan harapan dari karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan, seperti kebutuhan fisik dan materi bawahan berusaha dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya pemimpin memperoleh imbalan berupa kinerja karyawan yang tinggi. Kepemimpinan di Hotel Vila Lumbang meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerjanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin & Kurniawan (2020), Italiani (2013) dan Pardana (2013) sejalan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawannya. Pemimpin menentukan tujuan dan pengawasan terhadap kemajuan pencapaian tujuan, memberikan penghargaan, dan memberikan hukuman kepada karyawan terkait dengan tingkat pencapaian tujuan mereka.

Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbang, karena motivasi kerja di Hotel Vila Lumbang mendorong karyawan untuk

lebih meningkatkan kinerja kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hotel Vila Lumbang akan mengalami pencapaian tujuan yang meningkat karena pencapaian kinerja yang optimal, para karyawannya mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pemberian motivasi kerja dapat berupa pemberian jenjang karir atau promosi yang menarik bagi karyawannya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahardjika et al (2013), Fadli & Hasanudin (2020) dan Ma'ruf & Chair (2020) sejalan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbang sebesar 65,7%, sementara sisanya 34,3% merupakan kinerja karyawan yang dipengaruhi faktor-faktor lain.

Gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbang, karena gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan oleh Hotel Vila Lumbang untuk mendapatkan pencapaian tujuan secara efisien, dengan

cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan.

Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Vila Lumbung, karena motivasi kerja meliputi berupa pemberian jenjang karir atau promosi yang menarik bagi karyawannya akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tinggi.

### **Saran**

Para pemimpin di di Hotel Vila Lumbung agar perlu memiliki perilaku pemimpin yang membimbing, mendidik mengayomi dan menyenangkan agar dapat membuat karyawannya senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal tersebut membuat karyawan akan termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Hotel Vila Lumbung perlu memperhatikan motivasi kerja, karena motivasi kerja yang tinggi dari waktu ke waktu, maka semakin tinggi pula kinerja kerjanya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andari, & Nafiudin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indoneisa Serang. *Jurnal Manajemen*, 9(1): 68-82.
- Burhanudin., & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, XI(1): 7-18.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): 70-79.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2): 16-33.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1): 11-18.
- Mahardika, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2): 1-10.
- Ma'ruf., & Charir, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1): 99-108.
- Misnawati, M. (2021). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(1): 067-077.

- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. London: Pearson Education.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3): 513-524.
- Setiaji, N., Rasyidi, R., & Rusidah, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan (Kantor Cabang Utama Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2): 1-6.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarsih, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Akrab Juara*, 3: 17-28.
- Tanyid, M. (2018). Kualitas Pemimpin Sebagai Pendidik Dalam Menghadapi Konflik. *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, 1(1): 124-137.