

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PRAMUGOLF DI RAINBOW HILLS GOLF CLUB

¹⁾ Desti Ramadan dan ²⁾ Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
destiramadan08@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pramugolf di Rainbow Hills Golf Club. Latar belakang penelitian didasarkan pada temuan bahwa kinerja pramugolf masih belum optimal, ditandai dengan rendahnya kedisiplinan, ketelitian, serta lemahnya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 75 responden pramugolf dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramugolf. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individu, dan keteladanan terbukti meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramugolf. Pemberian penghargaan, dukungan moral, serta lingkungan kerja yang positif menjadi faktor pendorong penting dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menjelaskan sekitar 50% variasi dalam kinerja pramugolf. Hasil ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja pramugolf tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen Rainbow Hills Golf Club disarankan untuk memperkuat program pengembangan kepemimpinan serta sistem penghargaan yang dapat meningkatkan semangat dan profesionalisme kerja pramugolf..

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pramugolf

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran vital dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal agar karyawan bekerja sesuai kemampuan dan mendukung tujuan organisasi. Fungsi SDM mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan yang adil. Pengelolaan SDM yang baik meningkatkan kerja sama, motivasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam sektor jasa seperti olahraga dan rekreasi, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai efektif karena mampu menginspirasi, membangun kepercayaan, serta memotivasi karyawan melampaui target kerja.

Di Rainbow Hills Golf Club, pramugolf berperan penting sebagai garda depan dalam pelayanan kepada pelanggan. Mereka dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga sikap ramah, disiplin, dan komunikasi yang baik. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional belum optimal. Sebagian besar pramugolf merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, kurang mendapat dukungan moral, serta minim komunikasi dua arah dengan atasan.

Selain itu, motivasi kerja pramugolf juga rendah akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman, penghargaan yang belum sesuai, dan terbatasnya kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja yang terlihat dari rendahnya ketelitian, disiplin waktu, dan kerja sama tim. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pramugolf, serta menjadi dasar pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan di Rainbow Hills Golf Club..

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pramugolf di Rainbow Hills Golf Club?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pramugolf di Rainbow Hills Golf Club?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pramugolf?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yuliana et al. (2020:5), gaya kepemimpinan adalah suatu kombinasi yang bervariasi antara perilaku yang berfokus pada tugas dan perilaku yang menjalin hubungan. Gabungan ini digunakan secara strategis untuk memengaruhi individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seorang pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian hasil, tetapi juga berusaha membangun hubungan yang baik dengan timnya. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan puas dalam bekerja. Oleh karena itu, pemahaman tentang gaya kepemimpinan menjadi sangat penting dalam konteks manajemen dan pengembangan organisasi. Sedangkan menurut P. Ningrum & Purnamasari (2022:108), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk memengaruhi bawahan agar mencapai kepuasan kerja optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja serta pencapaian tujuan organisasi dapat

ditingkatkan secara efektif. Untuk mewujudkan hal ini, seorang pemimpin biasanya akan mengembangkan pola atau pendekatan tertentu yang dapat mengarahkan organisasi atau instansi menuju tujuan terbaiknya.

Gaya kepemimpinan merupakan kumpulan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upayanya untuk membimbing, mengarahkan, dan memengaruhi para pekerja. Pola ini mencerminkan pendekatan yang diambil oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi, membangun motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kerjasama tim, dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka (Lestari, 2024:27).

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan dari beberapa ahli, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi perilaku pemimpin yang mengutamakan pencapaian tugas dan membangun hubungan baik dengan tim, yang bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan individu pada sebuah organisasi.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, karena menentukan cara seseorang menyelesaikan tugas, tingkat keterlibatan, loyalitas, dan produktivitasnya. Menurut Adinata & Turangan (2023), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi muncul sebagai kekuatan internal dan eksternal yang menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan dedikasi. Ratna et al. (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja, memperkuat disiplin, serta membangkitkan komitmen terhadap organisasi.

Robbins et al. (2016) menjelaskan bahwa motivasi mencakup tiga aspek utama, yaitu intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Ketiganya mencerminkan seberapa keras usaha seseorang, ke mana arah usaha tersebut ditujukan, dan berapa lama usaha itu dipertahankan. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi indikator penting dalam menentukan seberapa besar upaya karyawan untuk memenuhi target perusahaan. Salah satu pendekatan untuk memahami motivasi adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, yang mengelompokkan kebutuhan manusia mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut di dunia kerja dapat berupa gaji yang layak, rasa aman, hubungan sosial yang baik, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang.

Dalam sektor jasa seperti Rainbow Hills Golf Club, motivasi kerja sangat menentukan kualitas layanan pramugolf yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Motivasi yang tinggi mendorong pramugolf untuk bekerja dengan antusias, disiplin, dan profesional, sehingga meningkatkan kepuasan serta loyalitas pelanggan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan dorongan penting dalam menciptakan kinerja optimal dan keberhasilan organisasi.

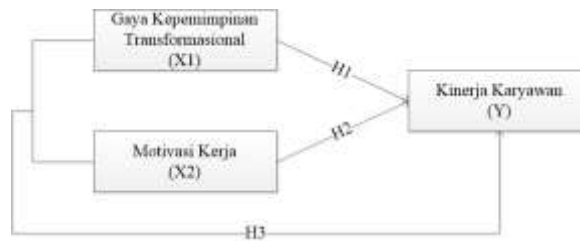
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari proses kerja yang mencerminkan kontribusi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peran dalam organisasi. Menurut Pangestu et al. (2022), kinerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Kinerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Febriani et al. (2022) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan standar kerja yang telah ditetapkan, sedangkan Joen et al. (2022) menekankan bahwa kinerja mencerminkan usaha, keahlian, dan komitmen individu terhadap organisasi.

Menurut Widodo & Yandi (2022), kinerja dapat diukur melalui efektivitas, efisiensi, kecepatan, kualitas, dan konsistensi kerja. Dalam konteks dunia kerja modern, kinerja juga mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai organisasi. Kinerja karyawan memiliki peran strategis, terutama dalam sektor jasa yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan.

Pada kasus pramugolf di Rainbow Hills Golf Club, kinerja tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis seperti membawa perlengkapan atau mendampingi pemain, tetapi juga dari aspek sikap, komunikasi, disiplin waktu, serta kepekaan terhadap kebutuhan pelanggan. Pramugolf dengan kinerja tinggi akan meningkatkan pengalaman dan kepuasan pelanggan, yang berdampak positif terhadap citra dan reputasi klub. Secara keseluruhan, kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan, motivasi, sarana kerja, budaya organisasi, dan sistem manajemen yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2) mendefinisikan metode penelitian sebagai berikut : “ Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berusaha menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pramugolf di Rainbow Hills Golf Club. Penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menarik kesimpulan yang objektif dan terukur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian kuantitatif Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016:215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pramugolf yang bekerja di Rainbow Hills Golf Club, Sentul, Bogor yang berjumlah 270 orang. merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan langsung kepada pelanggan di lapangan, sehingga menjadi objek utama yang relevan untuk penelitian ini.

Sampel

Teknik pengambilan sampel ada dua, yaitu Probability Sampling dan NonProbability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017: 140). Non-Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 84). Kemudian teknik yang digunakan adalah Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2017:144) Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, , dalam (Sugiyono, 2015: 87).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

Populasi (N) = 200 pegawai

Margin of error (e) = 10% (0.010)

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0.1)^2} = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0.01)} = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0.01} = \frac{200}{3} = 66.66$$

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 66.66, sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 75 orang

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), P. Ningrum & Purnamasari (2022:108)	Pola perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk memengaruhi bawahan agar mencapai kepuasan kerja optimal.	1. Pengambilan keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Komunikasi 4. Pengendalian 5. Tanggung Jawab	Skala Likert
2.	Motivasi Kerja (X2). Adinata & Turangan (2023:196)	Dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan guna memenuhi kebutuhan atau keinginan tertentu.	1. Kebutuhan 2. Lingkungan kerja 3. Kepemimpinan 4. Sistem penghargaan 5. Peluang Pengembangan	Skala Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y) Pangestu et al. (2022:217)	Hasil dari proses kerja yang mencerminkan kontribusi nyata seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan oleh organisasi.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Disiplin 5. Kerja Sama Tim	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah proses evaluasi yang memastikan bahwa instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Darma, 2021). Pengujian dalam uji validasi maka dapat dilakukan dengan cara program SPSS , analisis SPSS, dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing dua skor yaitu skor item dan skor total yang nantinya akan diolah menggunakan program SPSS dengan level of Significant = 5% menggunakan 30 responden. Cara untuk mengukur validasi dengan data membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-k$, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian.

Uji reliabilitas adalah proses evaluasi yang memastikan bahwa instrumen pengukuran memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu dan antar pengukur yang berbeda (Darma, 2021). Koefisien Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa item-item tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Uji reliabilitas memastikan bahwa instrumen memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolineritas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Mardiatmoko, 2020). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengontrol variabel lainnya. Dalam regresi linear berganda, model regresi yang dihasilkan adalah persamaan linear yang menyatakan variabel dependen sebagai fungsi dari variabel-variabel independen (Isgiarahmah et al., 2021). Formula untuk regresi berganda yakni sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Koefisien Konstanta
 b1, b2 = Koefisien Regresi Variabel Independen
 X1, X2 = Variabel dan indikator
 e = Tingkat Kesalahan atau variabel error

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependent Kinerja (Y).

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Karisma	1	0.728	0,361	Valid
	2	0.823	0,361	Valid
	3	0.721	0,361	Valid
Motivasi Inspiratif	4	0.778	0,361	Valid
	5	0.823	0,361	Valid
	6	0.721	0,361	Valid
Stimulasi Intelektual	7	0.823	0,361	Valid
	8	0.721	0,361	Valid
	9	0.823	0,361	Valid
Perhatian Individual	10	0.469	0,361	Valid
	11	0.721	0,361	Valid
	12	0.778	0,361	Valid
Tanggung Jawab	13	0.823	0,361	Valid
	14	0.823	0,361	Valid
	15	0.474	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Gaji	1	0.668	0,361	Valid
	2	0.601	0,361	Valid
	3	0.681	0,361	Valid
Hubungan Kerja	4	0.461	0,361	Valid
	5	0.668	0,361	Valid
	6	0.503	0,361	Valid

Supervisi	7	0.874	0,361	Valid
	8	0.880	0,361	Valid
	9	0.955	0,361	Valid
Pengakuan Atas Penghargaan	10	0.911	0,361	Valid
	11	0.886	0,361	Valid
	12	0.914	0,361	Valid
Keberhasilan	13	0.844	0,361	Valid
	14	0.907	0,361	Valid
	15	0.911	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kualitas Kerja	1	0.859	0,361	Valid
	2	0.883	0,361	Valid
	3	0.932	0,361	Valid
Kuantitas Kerja	4	0.792	0,361	Valid
	5	0.859	0,361	Valid
	6	0.629	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	7	0.942	0,361	Valid
	8	0.658	0,361	Valid
	9	0.559	0,361	Valid
Disiplin	10	0.590	0,361	Valid
	11	0.942	0,361	Valid
	12	0.658	0,361	Valid
Kerjasama Tim	13	0.883	0,361	Valid
	14	0.942	0,361	Valid
	15	0.883	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid

Uji Reliabilitas

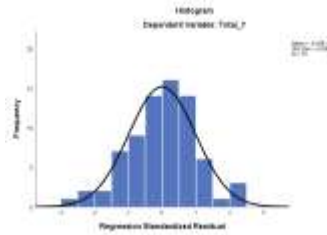
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,891	Reliabel
Motivasi (X2)	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai $Cronbach\ Alpha > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025
Gambar 2 : Hasil Uji Normal

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

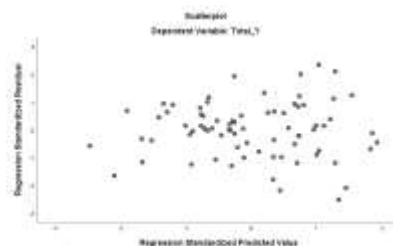
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.406	2.466
Total X2	.406	2.466

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil uji nilai untuk variable X1,X2 tolerance $0,406 \geq 0.10$ dan nilai VIF $2.466 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025
Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.554	3.557		.156	.877		
	Total_GK	.562	.106	.480	5.300	.000	.406	2.466
	Total_M	.432	.088	.446	4.921	.000	.406	2.466

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$KK = 0,554 + 0,562 GK + 0,432 M + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,554 berarti jika semua variabel independen dianggap konstan (nilai 0), maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 0,554.

- Gaya Kepemimpinan Transformatif (GK) memiliki koefisien regresi sebesar 0,562, setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan Transformatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,562 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Motivasi (M) memiliki koefisien regresi sebesar 0,432. setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,432 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.554	3.557		.156	.877		
	Total_GK	.562	.106	.480	5.300	.000	.406	2.466
	Total_M	.432	.088	.446	4.921	.000	.406	2.466

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Untuk thitung Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif 5,300 > ttabel 1.99 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk thitung Variabel Motivasi 4,921 > ttabel 1.99 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Dengan demikian, kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian pada tingkat signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi menggunakan $\alpha/2 = 0,025$

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5366.804	2	2683.402	114.062	.000 ^b
	Residual	1693.862	72	23.526		
	Total	7060.667	74			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 114.062, yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel 2,34. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.753	4.850

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai R Square = 0,753 atau 75,3%, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,3% variasi pada variabel Kinerja Karyawan. Adapun sisanya, yaitu 24,7% (100% - 75,3%), dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pramugolf. Pemimpin yang mendukung pengembangan diri dan memberi perhatian individual terbukti dapat meningkatkan kualitas kinerja pramugolf, termasuk dalam hal pelayanan kepada pelanggan. Indikator dengan rata-rata tertinggi pada variabel X1 adalah X1.12, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang inspiratif dan memberi perhatian individu memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pramugolf..
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramugolf. Pemberian penghargaan dan dorongan dari atasan terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja pramugolf, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pentingnya penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja untuk menjaga semangat dan motivasi kerja karyawan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pramugolf. Kombinasi antara keduanya menjelaskan sekitar 50% variabilitas dalam kinerja pramugolf, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kualitas kinerja

SARAN

1. Untuk Manajemen Rainbow Hills Golf Club
 - a. Gaya Kepemimpinan Transformasional:
Pemimpin perlu lebih konsisten dalam memberikan perhatian individu kepada karyawan, mendengarkan masukan, dan mengapresiasi upaya kerja. Komunikasi yang lebih terbuka dan arahan yang jelas juga perlu ditingkatkan untuk memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan kepercayaan serta loyalitas karyawan...
 - b. Motivasi Kerja:
Motivasi kerja pramugolf sudah baik, manajemen harus memberikan perhatian lebih pada faktor pengembangan karier, penghargaan kinerja, dan insentif yang adil. Memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.
 - c. Kinerja Karyawan
kinerja pramugolf sudah baik, manajemen perlu melakukan pembinaan dan evaluasi berkala. Pelatihan tambahan yang fokus pada disiplin kerja, ketepatan waktu, dan profesionalisme dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan pengalaman pelanggan..
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya:
Penelitian ini hanya menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramugolf. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pramugolf,

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140.
- Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Breward, K. (2016). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson Canada.

- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020).** Validity and Reliability Test of SG Posture Evaluation Measuring Instruments. *Journal of Physical Therapy*, 5(1), 55–61.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022).** Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020).** Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1), 1–6.