



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Solok Premiere Hotel Syariah.

Abstrak

***Raysa Andika Putri**

 <https://orcid.org>
Universitas Negeri
Padang Departemen
Pariwisata dan
Perhotelan
raysaandikaputri05@com

**Vischa Mansyera
Pratama**

 <https://orcid.org>
Universitas Negeri
Padang
vischamansyera@fp.p.unp.ac.id

Penelitian ini mengkaji bagaimana karakter kepemimpinan mempengaruhi produktivitas pekerja di sektor perhotelan. Penelitian ini mengkaji interaksi dan kontribusi elemen ini terhadap hasil keseluruhan organisasi. Serangkaian survei terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data dari 31 pekerja Solok Premiere Hotel Syariah. Menurut hasil penelitian, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan; R Square yang Disesuaikan sebesar 0,130 menunjukkan bahwa 13% varians dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan di Solok Premiere Hotel Syariah dengan meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan.

This study examines the impact of leadership characteristics on employee productivity within the hospitality sector. It investigates the interaction and contribution of these elements to the overall outcomes of the organization. A series of structured surveys were employed to gather data from 31 employees at Solok Premiere Hotel Syariah. The findings indicate that employee performance is significantly influenced by leadership style; the adjusted R Square of 0.130 suggests that 13% of the variance in employee performance can be attributed to leadership style. This research offers strategic recommendations aimed at enhancing employee performance at Solok Premiere Hotel Syariah by improving the effectiveness of leadership styles.

Keyword : Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan, Hotel Syariah, Solok Premiere Hotel

PENDAHULUAN

Khususnya pada sektor jasa seperti perhotelan, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Fathiyah et al., 2022). SDM yang mampu bekerja secara produktif dan memberikan layanan berkualitas tinggi, akan mendukung peningkatan produktivitas serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan organisasi. Kepemimpinan kini memiliki dampak besar terhadap sikap karyawan dalam bekerja, seiring dengan perubahan peran pemimpin dalam organisasi, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan (Kending et al., 2022). Selain mendorong kreativitas dan inovasi karyawan, kepemimpinan yang efektif harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong produktivitas (Sembiring et al., 2024). Hal ini sesuai dengan penelitian Supardi dan Anshari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi dan pemberdayaan yang bersumber dari kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja. Selain itu, kepemimpinan seperti ini penting untuk mendorong kreativitas dan kerja sama tim selain berdampak pada kinerja individu (Nurhidayat & Septyarini, 2021).

Namun, dalam konteks perhotelan syariah yang berlandaskan pada nilai-nilai etis dan religius, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih kurang dieksplorasi. Solok Premiere Hotel Syariah di Sumatera Barat sebagai salah satu hotel syariah. Maka dari itu pengembangan kemampuan kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan performa SDM yang dapat optimal di lingkungan kerja (Putri & Sentoso, 2022). Penelitian Tolu et al. (2021) juga menemukan terdapat hasil dari gaya kepemimpinan yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, meskipun fokus penelitian di industri perhotelan syariah masih terbatas, terutama di wilayah Sumatera Barat. Tantangan utama di Solok Premiere Hotel Syariah meliputi rendahnya motivasi karyawan, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas, serta keterlambatan dalam pelaporan pekerjaan, yang mengindikasikan kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Cara pemimpin membimbing, mengawasi, dan memberi inspirasi kepada bawahannya berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Maduningtias dkk. (2022), Hasil kerja individu atau kelompok yang bekerja untuk suatu organisasi yang sejalan dengan kewajibannya untuk memenuhi visi, tujuan, dan sarannya disebut kinerja

karyawan. Kinerja karyawan juga menjamin bahwa masalah diselesaikan dengan cepat dan hukum dipatuhi. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangat tergantung pada bagaimana nilai kepemimpinan diterapkan dalam operasional sehari-hari (Hidayat & Abadi, 2023). Berdasarkan penelitian Sari dan Fuadati (2022), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas, perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang baik (Fanani et al., 2023). Dampak gaya kepemimpinan di Solok Premiere Hotel Syariah terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di Solok Premiere Hotel Syariah, menghasilkan harapan yang dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di sektor perhotelan syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif kuantitatif yang memudahkan analisis objektif terhadap gaya kepemimpinan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja (Istanto, 2022). Sampel terdiri dari seluruh karyawan Solok Premiere Hotel Syariah, berjumlah 31 orang, yang mencakup karyawan tetap dan Daily Worker (DW). teknik total sampling, yang melibatkan seluruh populasi sebagai sampel, telah digunakan secara efektif dalam penelitian SDM di sektor perhotelan (Sari & Fuadati, 2022)

Kuesioner dengan skala Likert 1–5 digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang perasaan karyawan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan mereka. Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai keandalan kuesioner, dan teknik Pearson Product Moment digunakan untuk menguji validitasnya. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, data yang terkumpul kemudian dikenai analisis regresi linier dasar untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan mencakup temuan-temuan penelitian yang diperoleh serta analisis mendalam atas hasil tersebut.

A. Hasil

Temuan-temuan dari penelitian ini harus mencakup hasil analisis data yang secara spesifik mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan di bagian pendahuluan. Setiap hasil penelitian wajib disertai data yang kuat dan relevan, seperti hasil uji statistik atau angka-angka signifikan yang menunjukkan hubungan antara variabel penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian diharapkan mampu menjawab pertanyaan utama penelitian, memberikan bukti empiris mengenai hubungan variabel yang diteliti, serta menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh variabel tersebut dalam konteks yang diambil.

1. Analisis deskriptif karakteristik responden

Tabel 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
---------------	-------------------	----------------

Tabel 2 karakteristik responden berdasarkan umur

Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
<25 tahun	5 Orang	16.13%
25-34 tahun	12 Orang	38.71%
35-44 tahun	8 Orang	25.81%
45-55 Tahun	4 Orang	12.90%
>55 Tahun	2 Orang	6.45%
Total	31 orang	100%

Sumber: Olah Data primer (2024)

Tabel 3 Data karyawan dan DW pada tahun 2024

Posisi Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
Front Office	5 Orang	16.13%
Housekeeping	8 Orang	25.81%
F&B Service	6 Orang	19.35%
Kitchen	5 Orang	16.13%
Marketing	1 Orang	3.23%
Accounting	2 Orang	6.45%
Enginnering	1 Orang	3.23%
HRD	1 Orang	3.23%
Security	2 Orang	6.45%
Total	31 orang	100%

Sumber: Olah Data primer (2024)

Gambaran umum atribut responden dan nilai yang diperoleh dari pengumpulan data disediakan oleh analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini. Data diperoleh dari 31 responden yang merupakan karyawan Solok Premiere Hotel Syariah, dengan

rincian sebagai berikut:

- a) Responden penelitian ini terdiri dari 12 laki-laki (38,71%) dan 19 perempuan (61,29%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Perempuan
- b) Mayoritas responden (38,71%) berada pada kelompok usia 25-34 tahun, diikuti oleh responden berusia 35-44 tahun (25,81%), dan yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 16,13%. Ini menandakan bahwa karyawan di hotel ini didominasi oleh pekerja dewasa muda.

Analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal yang komprehensif mengenai karakteristik dari demografi seluruh responden yang terlibat sebagai subjek dalam penelitian, sehingga memudahkan pemahaman konteks dan relevansi data yang diperoleh dalam kaitannya dengan tujuan penelitian. Dilakukan dengan cara teknik total sampling, seluruh karyawan Solok Premiere Hotel Syariah dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Data Variabel

- a) Dua komponen utama penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X) dan kinerja staf (Y). 39 item pernyataan yang telah menyelesaikan uji validitas dan reliabilitas membentuk data untuk variabel gaya kepemimpinan. Tabel berikut ini menyajikan hasil variabel gaya kepemimpinan pada staf Solok Premiere Hotel Syariah:

Tabel 4 Data Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan
Statistics

TX		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		125.6129
Median		129.0000
Mode		129.00
Std. Deviation		11.07754
Variance		122.712
Range		47.00
Minimum		104.00
Maximum		151.00
Sum		3894.00

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X): Tingkat persetujuan responden, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, diukur menggunakan skala likert dengan rentang 1 hingga 5. Gaya kepemimpinan Solok Premiere Hotel Syariah, sebagaimana

ditentukan oleh analisis deskriptif, adalah 3,19, yang menandainya sebagai "Memuaskan." Meskipun masih dalam rentang yang dapat diterima oleh staf, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan belum pada yang terbaik.

Sembilan item pernyataan membentuk variabel data kinerja karyawan, dan ketergantungannya telah dikonfirmasi oleh pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengukuran variabel kinerja karyawan di lingkungan Solok Premiere Hotel Syariah disajikan secara rinci pada tabel berikut, yang memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap kinerja tersebut:

Tabel 5 Data Statistik Variabel Kinerja Karyawan.

Statistics TY		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		28.8387
Median		29.0000
Mode		29.00 ^a
Std. Deviation		2.67204
Variance		7.140
Range		11.00
Minimum		24.00
Maximum		35.00
Sum		894.00

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Variabel Kinerja Karyawan (Y): Untuk mengevaluasi elemen kinerja karyawan, skala Likert juga digunakan, dengan peringkat berkisar antara 1 hingga 5. Skor kinerja karyawan rata-rata adalah 3,17, yang termasuk dalam rentang "Memuaskan". Meskipun demikian, ada ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal penyelesaian tugas dan konsistensi kehadiran.

3. Uji Persyaratan Analisis

Untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang dibutuhkan, uji analitik prasyarat harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji normalitas, homogenitas, dan linearitas adalah beberapa uji analitik prasyarat tersebut.

a) Uji Normalitas

Tabel 6: Temuan dari Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan dalam Hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TX	TY
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124.2258	28.8387
	Std. Deviation	9.48581	2.67204
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.112	.137
	Positive	.099	.114
	Negative	-.112	-.137
Test Statistic		.112	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.145 ^c

Sumber: SPSS 25 (2024)

Merujuk pada tabel di atas, nilai Asymp. Sig untuk kedua variabel, yaitu TX dan TY, masing-masing tercatat sebesar 0,200 dan 0,145. Pada taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (TY) dan variabel gaya kepemimpinan (TX) berdistribusi normal karena kedua nilai tersebut lebih besar dari ambang signifikansi sebesar 0,05.

b) Uji Homogenitas

Tabel 7 menunjukkan hasil uji homogenitas yang mengukur keseragaman variabel gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki varians yang serupa, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan asumsi bahwa distribusi data antar kelompok adalah homogen.

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TY	Based on Mean	2.367	6	10	.110
	Based on Median	1.190	6	10	.385
	Based on Median and with adjusted df	1.190	6	3.714	.460
	Based on trimmed mean	2.283	6	10	.119

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Pada 0,119, rata-rata dan rata-rata terpotong menghasilkan hasil signifikan terendah

menurut analisis homogenitas yang ditunjukkan pada tabel di atas. Meskipun masih lebih tinggi dari 0,05, angka ini semakin mendekati tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa data yang dianalisis bersifat homogen karena berasal dari populasi dengan varians seragam.

c) Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada Tabel 8 ANOVA TABEL

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TY *	Between Groups	(Combined)	147.027	20	7.351	TY *	Between Groups
TX		Linearity	27.838	1	27.838	.343	.572
		Deviation from Linearity	119.189	19	6.273	.537	.882
	Within Groups		67.167	10	6.717		
	Total		214.194	30			

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Nilai signifikansi linearitas, sebagaimana ditentukan oleh analisis linearitas, adalah 0,571, yang lebih tinggi dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan linear.

1. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pekerja. Teori-teori berikut diajukan dalam konteks penelitian ini:

Ha: Kinerja karyawan Solok Premiere Hotel Syariah dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.

H0: Kinerja karyawan Solok Premiere Hotel Syariah tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Untuk menentukan seberapa besar satu variabel memengaruhi variabel lain, digunakan uji regresi linier sederhana. Tabel berikut menampilkan temuan analisis regresi linier dasar, yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25:

Tabel 9 Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
			Df	Mean Square		
1	Regression	27.838	1	27.838	4.332	.046 ^b
	Residual	186.355	29	6.426		
	Total	214.194	30			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Nilai F yang dihitung adalah 4,332 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,046 berdasarkan temuan analisis ANOVA yang ditunjukkan di atas. Mengingat nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diperkirakan menggunakan model regresi. Hal ini menyebabkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Jelas dari sini bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja staf. Hasil uji koefisien determinasi juga disertakan dalam tabel berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.130	.100	2.53497

a. Predictors: (Constant), TX

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Kinerja karyawan di Solok Premiere Hotel Syariah dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 13%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R square pada tabel sebesar 0,130. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 87% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil analisis koefisien regresi untuk variabel tersebut:

Tabel 11 Koefisiensi Regresi Variabel Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.223	6.078		2.669	.012
	TX	.102	.049	.361	2.081	.046

a. Dependent Variable: TY

Sumber: SPSS, 25 (2024)

Nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,046 berada di bawah batas 0,05, sehingga menunjukkan signifikansi. Hasil regresi menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X).

PEMBAHASAN

Setelah menyelesaikan analisis data dari kuesioner penelitian, dengan menggunakan SPSS versi 25, pengujian hipotesis dilakukan setelah penelitian untuk mengevaluasi pengaruh dua variabel linier. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan saling berkorelasi, dan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen gaya kepemimpinan. Rosalina & Wati (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun tidak secara langsung, gaya kepemimpinan memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, faktor gaya kepemimpinan yang paling dinilai adalah afeksi dan stimulasi intelektual, meskipun variabel kinerja memiliki peringkat sedang pada sejumlah indikator (Sembiring et al., 2024). Berikut penjelasan rincinya:

1. Gaya Kepemimpinan

Persepsi anggota perusahaan atau pekerja terhadap perilaku pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak, semuanya termasuk dalam gaya kepemimpinan (Irwan et al., 2020). Menurut survei yang melibatkan 31 partisipan, variabel gaya kepemimpinan memiliki skor rata-rata 3,19, yang masuk dalam rentang "cukup". Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, anggota staf memiliki pendapat yang baik terhadap gaya kepemimpinan di Solok Premiere Hotel Syariah, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Persepsi ini mengimplikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup efektif, namun dapat lebih ditingkatkan terutama dalam hal membangun keterlibatan karyawan dan komunikasi yang lebih personal antara pemimpin dan tim kerja.

Lebih lanjut, data menunjukkan bahwa mayoritas indikator dalam variabel gaya kepemimpinan berada dalam kategori cukup. Beberapa indikator mencatat nilai tertinggi, yaitu kasih sayang (3,32), stimulasi intelektual (3,30), dan perspektif moral internal (3,27), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di hotel ini cenderung berupaya memberikan inspirasi dan dukungan intelektual kepada karyawan. Di sisi lain,

indikator-indikator seperti kepercayaan (2,82) dan kerendahan hati (2,89) mencatat skor terendah, menandakan bahwa aspek-aspek ini memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi.

2. Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dari 31 responden menghasilkan skor rata-rata 3,17, yang berada pada kategori "cukup." Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah memenuhi standar yang cukup memadai, meskipun masih ada beberapa aspek yang bisa diperbaiki agar kinerja lebih optimal. Pengukuran kinerja karyawan di hotel ini melibatkan beberapa indikator, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kolaborasi tim, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja secara keseluruhan sudah berada di tingkat yang memadai, namun dengan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi, kualitas kerja dapat mencapai standar yang lebih tinggi.

Lebih rinci, indikator ketepatan penyelesaian tugas mencatat skor tertinggi 3,23, diikuti oleh kesesuaian jam kerja dengan skor 3,18, sementara tingkat kehadiran menunjukkan skor terendah 3,11. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan umumnya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Studi regresi menunjukkan bahwa, dengan nilai R Square sebesar 0,130, Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun faktor-faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini menjelaskan 87% varians dalam kinerja karyawan, variabel Gaya Kepemimpinan bertanggung jawab atas sekitar 13% dari varians ini. Analisis menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F sebesar 0,504 dan tingkat signifikansi 0,046 ($p < 0,05$). Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta standar sebesar 0,361, nilai T sebesar 2,081, dan tingkat signifikansi 0,046 ($p < 0,05$). Temuan-temuan ini memperkuat klaim bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan

hipotesis nol (Ho). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung temuan Handayani et al. (2023) dengan menunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan penyelesaian tugas tepat waktu, yang mengatakan kepemimpinan yang baik mampu menjadi motivator bagi karyawan, menciptakan suasana yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif. serta kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan dari karakteristik seperti pengaruh positif dan pandangan individual yang dimiliki oleh pemimpin berperan dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Afza, dkk., 2022). Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif di Solok Premiere Hotel Syariah memiliki dampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung efektivitas operasional hotel.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana filosofi kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan di Solok Premiere Hotel Syariah. Kinerja karyawan cenderung meningkat jika memiliki pemimpin yang mampu memotivasi, memberikan instruksi yang jelas, dan memberikan penghargaan berdasarkan kinerja. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan hanya menjelaskan 11,9% dari variasi kinerja karyawan, sehingga faktor-faktor lain, seperti kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja staf secara keseluruhan "memuaskan", tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti ketepatan penyelesaian pekerjaan dan kehadiran yang teratur. Diharapkan manajemen Solok Premiere Hotel Syariah dapat meningkatkan komunikasi yang terbuka, memberikan pengakuan yang lebih adil, dan menciptakan suasana kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja staf secara keseluruhan.

Pengetahuan kita tentang bagaimana filosofi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pekerja terutama dalam konteks perhotelan Islam sangat diperluas melalui penelitian ini. Elemen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik dan kebahagiaan kerja, harus diselidiki dalam penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fanani, M., Lifchatullaillah, E., & Sa'diah, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 365–375. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.336>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Hidayat, E., & Abadi, F. (2023). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Yang Bergerak Dalam Bidang Transmisi Dan Distribusi Gas Bumi. *Jurnal Darma Agung*, 31(5), 416–431. <https://dx.doi.org.10.46930/ojsuda.v31i5.3730>
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Istanto, I. (2022). Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 1991. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1256>
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 105–117.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(April), 45-58.
- Nurhidayat, A., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Online Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 5(2), 54–67.
- Pebrian, R., Mutiara, R., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266–278. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Putri, K. A., & Sentoso, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional,

dan Authentic Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BPR Di Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(1), 114–132. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.328>

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39–59. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Sembiring, A. W., Damanik, A. S., Widya, K. A., & Suawandi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 231–238.
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 14–19. <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i1.7-13>