



---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA INOVASI KARYAWAN  
HOTEL BERBINTANG DI KOTA PADANG**

Oleh

Arif Adrian<sup>1</sup>, Rian Surenda<sup>2</sup>, Yolandafitri Zulvia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

e-mail: <sup>1\*</sup>[Arif.adrian@fpp.unp.ac.id](mailto:Arif.adrian@fpp.unp.ac.id), <sup>2</sup>[Rian.surenda@fpp.unp.ac.id](mailto:Rian.surenda@fpp.unp.ac.id),  
<sup>3</sup>[Yolandafitri@fe.unp.ac.id](mailto:Yolandafitri@fe.unp.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan sektor industri perhotelan di kota Padang sehubungan dengan pentingnya peranan budaya inovasi di dalam sebuah organisasi, dimana hal ini akan memiliki dampak substansial terhadap kinerja bisnis. Dengan kompetisi yang intens di industri perhotelan dan iklim investasi global yang dinamis. Studi ini menilai kesiapan hotel-hotel di kota Padang dalam menyikapi persoalan pentingnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang inovatif. Sebanyak 180 responden yang merupakan karyawan hotel berbintang di kota Padang berpartisipasi dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Analisis regresi linier berganda digunakan, untuk mengungkapkan hubungan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire secara bersama-sama mempengaruhi budaya inovasi. Uji-F mengkonfirmasi pengaruh ini, sementara uji-t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh parsial yang signifikan ( $p=0,001<0,05$ ), dan kepemimpinan transaksional memiliki efek parsial ( $p=0,000<0,05$ ). Sebaliknya, kepemimpinan laissez-faire tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap budaya inovasi ( $p=0,481>0,05$ ). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen berkontribusi 31,8% terhadap varians. Temuan ini membawa implikasi praktis untuk pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan standar dalam manajemen hotel di masa depan, secara khusus dalam membentuk budaya inovatif di dalam organisasi hotel. Hal ini menjadi penting untuk menjadi pertimbangan manajemen hotel untuk menjalankan organisasi hotel dalam situasi persaingan bisnis hotel yang semakin kompleks.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Hotel, Budaya Inovatif**

**PENDAHULUAN**

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor pariwisata di Kota Padang telah mengalami pertumbuhan yang signifikan. Jumlah wisatawan domestik maupun mancanegara yang berkunjung terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini mendorong perkembangan industri perhotelan di kota ini. Seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan, kota Padang menjadi target investasi bagi beberapa hotel internasional. Beberapa hotel besar seperti Accor, Marriott, dan Hilton telah membangun properti di Kota Padang dalam beberapa tahun terakhir (Badan Koordinasi Penanaman Modal, 2021). Investasi pada sektor perhotelan ini diharapkan dapat menciptakan iklim kompetisi

yang inovatif, mengikuti perkembangan zaman yang semakin cepat dan canggih. Pembangunan kota Padang menjadi kota metropolitan dapat tercapai jika tercipta kerjasama antara pihak pemerintah, pelaku bisnis dan kalangan akademisi.

Bagi pemerintah kota Padang sendiri ini akan menjadi sebuah harapan di masa depan untuk menuju kota Padang yang lebih maju dan menjadi kota metropolitan. Penekanan pada kualitas sektor jasa perhotelan menjadi penting, karena merupakan salah satu cerminan kualitas sektor pariwisata secara keseluruhan. Investor dituntut untuk dapat melakukan inovasi secara menyeluruh baik dari sisi inovasi produk, jasa,



distribusi, organisasi, pemasaran dan manajemen secara keseluruhan.

Para ahli menekankan peran penting budaya organisasi dalam mendorong inovasi dalam suatu organisasi. Studi menyoroti bahwa budaya inovatif sangat penting untuk keberhasilan organisasi, terutama di dunia yang berubah dengan cepat saat ini [1]. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, dengan berbagai jenis budaya seperti koperasi, inovatif, hierarkis, dan efektif yang berdampak pada bagaimana karyawan terlibat dalam inovasi [2]. Selain itu, promosi inovasi dalam organisasi terkait dengan metode penataan masalah seperti pemikiran desain dan uji pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan budaya perusahaan dan potensi inovasi [3]. Budaya organisasi, melalui nilai-nilai, mekanisme komunikasi, dan keputusan manajemen, memainkan peran penting dalam mendorong dan mendorong inovasi di antara karyawan [4]. Secara keseluruhan, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku dan inovasi menggaris bawahi peran penting dalam mendorong keberhasilan dan pertumbuhan organisasi [5].

Penelitian terdahulu menyatakan kepemimpinan dan budaya organisasi inovatif memiliki hubungan yang signifikan. Pemimpin yang efektif dapat memainkan peran kunci dalam membangun dan memelihara budaya inovatif yang mendukung kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Salah satu keterampilan penting adalah kemampuan untuk memvisualisasikan perubahan masa depan yang berdampak pada operasi bisnis dan kemudian menyusun strategi penanggulangan [6]. Selain itu, pemimpin kontemporer juga perlu mampu menjembatani batas-batas identitas sosial di antara kelompok-kelompok orang dengan latar belakang, perspektif, nilai-nilai, dan budaya yang sangat berbeda [6].

Peran dan pengaruh kepemimpinan di dalam perusahaan sangat penting dalam memunculkan budaya inovasi. Menurut [7], ada

hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan inovasi dalam perusahaan. Semakin transformasional para pemimpin dalam perusahaan maka semakin banyak inovasi yang muncul dalam perusahaan. Di sisi lain, [8] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* diikuti oleh banyak manajer staf terkemuka di mana lebih dari setengah peserta menunjukkan bahwa manajer menjauhkan diri dari staf saat melakukan pekerjaan mereka dan tidak pernah menangani masalah signifikan yang muncul dalam bekerja.

Dalam industri perhotelan khususnya, kepemimpinan dan inovasi memainkan peran yang krusial. Menurut [9], pemimpin dalam industri ini harus selalu sangat dekat dengan karyawan mereka dan mereka benar-benar harus mendorong afirmasi dalam organisasi. Oleh karena itu, hotel dituntut untuk dapat mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk dapat diterapkan dalam upaya memunculkan budaya organisasi yang inovatif di tengah persaingan yang semakin ketat.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi inovatif pada industri perhotelan yang ada di kota Padang.

## LANDASAN TEORI

### Budaya Inovasi

Budaya inovasi sangat penting untuk kesuksesan organisasi, karena hal ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat dihasilkan, diimplementasikan, dan dihargai. Budaya inovasi dicirikan oleh nilai-nilai inti seperti kepercayaan, keamanan, keterbukaan, tujuan, rasa ingin tahu, dan persaingan yang sehat [10] dan perlu diterapkan di setiap aspek organisasi agar tetap unggul dalam persaingan [11]. Faktor-faktor kunci dalam membangun budaya inovasi mencakup mendorong inovasi daripada hanya efisiensi, mentoleransi kegagalan, dan memiliki ekosistem yang mendukung pengembangan ide [12]). Penelitian menunjukkan adanya



hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan inovasi, menekankan perlunya eksplorasi lebih lanjut dari model teoretis untuk lebih memahami kompleksitas dan sistemik dari tema ini (Faria dan Fonseca, 2014).

Menurut [13], telah banyak penelitian yang telah dilakukan terkait budaya inovasi dalam manajemen hotel. Salah satunya adalah temuan dari [14] yang menyimpulkan bahwa inovasi memiliki dampak positif pada kinerja bisnis.

Dengan demikian, penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya inovasi yang diterapkan dalam industri perhotelan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya memupuk budaya inovasi di dalam organisasi.

### **Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan di hotel memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki dampak positif pada perilaku kerja inovatif karyawan dan kepuasan kerja [15]. Gaya kepemimpinan ini dikaitkan dengan mendorong inovasi, meningkatkan kualitas layanan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kepemimpinan *laissez-faire* telah ditemukan memiliki efek negatif pada perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan di industri perhotelan [16]

Sangat penting bagi manajer hotel untuk mengadopsi praktik kepemimpinan yang efektif, yang dapat mempromosikan budaya inovasi, kepuasan kerja, dan kinerja tinggi di antara karyawan. Hal ini akan memastikan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi mereka.

### **Transformasional Leadership**

Menurut [17] kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mengejar tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan

transformasional diklasifikasikan menjadi lima dimensi:

1. *Idealized influence (attributed)* mengacu pada *socialized charisma* dari pemimpin, apakah pemimpin dianggap percaya diri dan kuat, dan apakah pemimpin dipandang fokus kepada idealisme dan etika,
2. *Idealized influence (behavior)* mengacu kepada aksi kharismatik pemimpin yang berpusat pada nilai keyakinan dan *a sense of mission*.
3. *Inspirational motivation*, mengacu kepada cara seorang pemimpin memberi suatu energi kepada pengikutnya dengan menatap masa depan secara optimis, menegaskan tujuan ambisius, memproyeksikan sebuah visi ideal dan mengkomunikasikan kepada pengikut bahwa visi bisa dicapai,
4. *Intellectual stimulation*, mengacu kepada aksi pemimpin yang menarik logika dan analisis pengikutnya dengan menantang mereka untuk berpikir kreatif dan mencari solusi untuk permasalahan yang sulit,
5. *Individualized consideration*, mengacu kepada perilaku pemimpin yang berkontribusi terhadap kepuasan pengikut dengan menasihati, mendukung, memperhatikan kebutuhan individu pengikutnya, dan memungkingkan mereka untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan diri.

### **Transactional Leadership**

Menurut [18] kepemimpinan transaksional berbeda dari gaya kepemimpinan transformasional karena tidak terlalu memperhatikan kebutuhan pengikut dan faktor perkembangan pribadi menjadi sebuah pertimbangan. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada konsep pertukaran antara pemimpin dan pengikut, dimana pemimpin menyediakan pengikut dengan sumber daya dan penghargaan yang diperlukan dengan imbalan, motivasi, produktivitas, dan pelaksanaan tugas yang efektif [19]. Berdasarkan pandangan [19], kepemimpinan transaksional adalah sikap pemimpin yang berfokus pada pertukaran/interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikutnya, bercirikan nuansa transaksi antara yang dipimpin dengan



yang memimpin. Yaitu: Menjelaskan pada karyawan apa yang harus dikerjakan (*clarifies terms of contract*). Meminta karyawan untuk mematuhi aturan dan standar kerja (*enforces compliances to rules and standards*). Mengatur kesepakatan kontraktual. Pemimpin membuat perjanjian dengan karyawan bahwa jika target kerja dengan kualitas baik tercapai, maka karyawan akan mendapatkan bonus (*arranges contractual agreements*). Mengawasi karyawan dalam bekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan dan efektif (*supervises subordinates to ensure work is carried out effectively*). Mengisolir pekerjaan dari dunia yang merubah (*isolates work from the changing environment*). Pemimpin transaksional hanya memperhatikan apa yang sudah disepakati oleh perusahaan tentang apa yang harus dilakukan dan kurang memperhatikan apakah hal yang dilakukan itu memang masih sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan bisnis. Memotivasi Karyawan dengan menggunakan hadiah terkait dengan pelaksanaan tugas (*use contingent rewards to influence motivation*). Menjamin agar hadiah diberikan secara adil (*ensures the equity of the reward*).

#### **Kepemimpinan *laissez-faire***

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah pola kepemimpinan di mana karyawan diberi kuasa dan wewenang untuk menetapkan tujuan, sementara manajer hanya memberikan sedikit petunjuk kepada bawahan [8], pada gaya kepemimpinan *laissez-faire* terdapat sedikit atau bahkan tidak ada interaksi antara pemimpin dan karyawan. Para pemimpin tidak mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan jarang memberikan umpan balik serta panduan untuk pengikut. Proses pengambilan keputusan cenderung tertunda pada gaya kepemimpinan ini. Kepemimpinan *Laissez-faire* di industri perhotelan telah ditemukan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja [20]. Penelitian yang dilakukan di hotel bintang lima di Turki dan Thailand secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* dikaitkan

dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah di antara karyawan hotel.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dalam satu waktu untuk menjawab pertanyaan [21] Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik purposive sampling, dengan kriteria yang ditentukan, yaitu karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di kota Padang. Dalam penelitian ini, terdapat 6 hotel bintang 4 di kota Padang. Total responden dalam penelitian ini adalah 180 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis data mencakup pengujian instrumen penelitian dan pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis, data yang diperoleh dari hasil penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji dampak simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini mencakup kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Variabel sosio-demografis responden diukur pada bagian pertama: jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, dan tingkat hierarki pekerjaan. Bagian kedua dari kuesioner terdiri dari tiga instrumen yang mengukur sikap karyawan terhadap budaya inovasi dan kepemimpinan transformasional, transaksional, serta *laissez-faire*.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa instrument penelitian untuk mengukur inovasi mencakup 28 item yang terbagi menjadi enam



dimensi [18] yaitu inovasi produk/layanan (lima item), inovasi proses (lima item), inovasi administratif (lima item), inovasi yang berfokus pada pelanggan (lima item), inovasi pemasaran (empat item), dan inovasi teknologi (empat item). Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional diukur dengan instrumen *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio dalam [18]. Karena panjangnya kuesioner asli, peneliti menggunakan item perwakilan dari kuesioner asli, yaitu 12 item untuk kepemimpinan transformasional dan 3 item untuk kepemimpinan transaksional. Variabel sosio-demografis responden diukur pada bagian pertama: jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, dan tingkat hierarki pekerjaan (Tabel 1).

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Male	112	62,2
Female	68	37,8
<b>Usia</b>		
<20 Tahun	9	5
21-30 Tahun	113	62,8
31-40 Tahun	48	26,7
>40 Tahun	10	5,6
<b>Pendidikan</b>		
SD	1	0,6
SMP	4	2,2
SMU/SMK	94	52,2
Sarjana	69	38,3
Lainnya	12	6,7
<b>Lama Bekerja</b>		
<2 Tahun	57	31,7
2-3 Tahun	54	30
3-10 Tahun	56	31,1
>10 Tahun	13	7,2
<b>Level Manajemen</b>		
Top		
Middle	3	1,7
Lower	34	18,9
Operational	30	16,7
	113	62,8

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

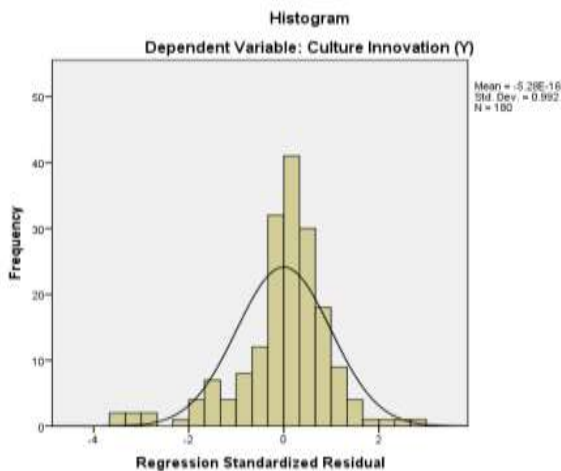
Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini lebih banyak jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 62,2% (112 orang),

sedangkan jenis kelamin perempuan adalah sebesar 37,8% (68 orang). Sementara itu, untuk kategori usia, rata-rata usia para karyawan terbanyak dalam sampel penelitian ini adalah usia 21-30 tahun dengan tingkat pendidikan karyawan terbanyak adalah SMU atau SMK 52,2% (94 orang) dan selanjutnya sarjana/diploma 38,3% (69 orang) dengan rata-rata lama bekerja yang cukup beragam diantaranya <2 tahun 31,7% (57 orang), 2-3 tahun 30% (54 orang), 3-10 tahun 31,1% (56 orang) dan >10 tahun 7,2% (13 orang). Selanjutnya, untuk jabatan atau level manajemen, jumlah terbanyak ada pada karyawan level operasional dimana sebanyak 113 orang (62,8%). Dapat disimpulkan secara umum, data penelitian yang diperoleh dari 180 orang karyawan hotel berbintang 4 di kota Padang, dengan posisi terbanyak berasal dari karyawan operasional dengan rataan usia terbanyak 21-30 tahun dan tingkat pendidikan terbanyak adalah SMU/SMK dan Sarjana/Diploma dengan lama bekerja di hotel yang cukup beragam seperti terlihat pada tabel di atas.

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan histogram normalitas dan normal P-P Plot. Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas maka dilakukan uji normalitas dimana: a). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. b). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



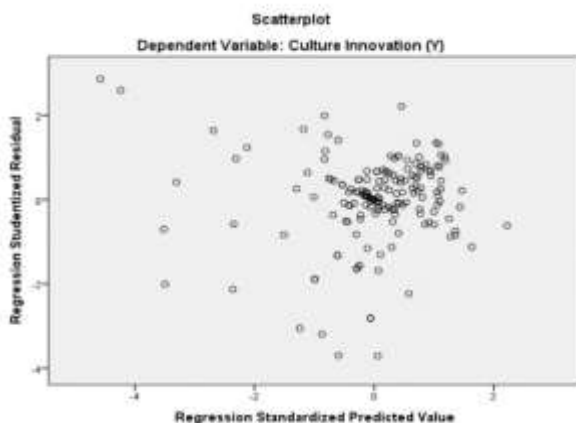


**Gambar 1. Uji normalitas**

Histogram dan normal P-P plot pada gambar di atas menunjukkan bahwa variabel independent dan dependent yang memiliki distribusi normal. Histogram berbentuk menyerupai lonceng, serta normal P-P plot menunjukkan hasil letak titik-titik yang berada berdekatan atau tidak jauh dari garis diagonal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas juga merupakan salah satu uji asumsi klasik yang menjadi syarat untuk analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 2. Uji heteroskedatisitas**

Berdasarkan output scatterplots diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependen, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan dapat terlihat pada table berikut:

**Tabel 2. Anova test**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7433.895	3	2477.965	28.853	.000 <sup>b</sup>
Residual	15115.305	176	85.882		
Total	22549.200	179			

a. Dependent Variable: Culture Innovation (Y)

b. Predictors: (Constant), Laissez Faire Leadership (X3), Transaksional Leadership (X2), Transformasional Leadership (X1)

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variable independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 28,853 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi budaya inovasi atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire secara bersama-sama berpengaruh terhadap budaya inovasi.

**Uji Koefisien Regresi**

Hasil analisis koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire terhadap budaya inovasi dapat dilihat pada table berikut:



Tabel 3. Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	50,090	6,218		8,056	,000		
1 Transformasional Leadership (X1)	,349	,103	,279	3,377	,001	,559	1,788
1 Transaksional Leadership (X2)	1,313	,298	,357	4,405	,000	,579	1,727
Laissez Faire Leadership (X3)	,117	,166	,045	,706	,481	,951	1,052

a. Dependent Variable: Culture Innovation (Y)

Dari hasil analisis regresi berganda diatas, tampak bahwa variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap variable dependent yaitu budaya inovasi, dengan tingkat signifikansi 0.001 dan 0.000. Hal ini dikarenakan nilai Sig t kedua variable independent tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan variable gaya kepemimpinan laissez faire tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai signifikansi 0,481 > 0,05.

Dengan persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 50,090 + 0,349 X_1 + 1,313 X_2 + 0,117 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 50,090. Artinya adalah apabila variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire) diasumsikan nol (0) atau tetap, maka budaya inovasi bernilai 50,090.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,349. Artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan perubahan budaya inovasi sebesar 0,349 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) sebesar 1,313. Artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan budaya inovasi sebesar 1,313 dengan asumsi variable lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan laissez faire (X3) sebesar 0.117. Artinya adalah setiap peningkatan gaya kepemimpinan laissez faire sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan budaya inovasi sebesar 0.117 dengan asumsi variable lain tetap.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (*Transformational leadership, transactional leadership dan laissez-faire leadership*) terhadap variabel dependen (budaya inovasi). Sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variable independen dengan melihat nilai R. Hasil nilai R dan R<sup>2</sup> terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>a</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,574 <sup>a</sup>	,330	,318	9,267	1,942

a. Predictors: (Constant), Laissez Faire Leadership (X3), Transaksional Leadership (X2), Transformasional Leadership (X1)

b. Dependent Variable: Culture Innovation (Y)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,574 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (budaya inovasi) dengan variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire) memiliki hubungan yang cukup kuat. Dari tabel diatas juga diketahui nilai *Adjusted R Square* untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variable independen secara bersama-sama pada variable dependen yaitu sebesar 0.318. Artinya adalah sumbangan



kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 31,8%, sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis regresi berganda, gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan *laisse faire* menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap terbentuknya budaya inovasi di hotel berbintang 4 yang ada di kota Padang, hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansinya yang sebesar  $0,000 < 0,05$ . Untuk itu pihak hotel dapat mempertimbangkan gaya kepemimpinan apa yang cocok untuk diterapkan sebagai acuan atau rujukan bagi pihak manajemen hotel, dimana gaya kepemimpinan yang disebutkan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap budaya inovasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat [18] yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya inovasi, penelitian pada hotel bintang 3 dan 4 di Serbia ini menemukan sejumlah besar hotel baru maupun hotel yang telah lama berdiri dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa sektor hotel di Serbia tidak hanya menghadapi perubahan kualitatif dan kuantitatif dalam kapasitas akomodasi, tetapi juga tantangan mengubah gaya tradisional manajemen hotel menjadi bentuk modern. Untuk itu para pelaku industri perhotelan khususnya hotel bintang 4 di kota Padang dalam menghadapi tantangan global dan juga persaingan dengan hotel sejenis perlu mempersiapkan para manajer maupun level pimpinan pada lini departemen hotel yang memahami akan pentingnya budaya inovasi sebagai bentuk kesiapan menghadapi kebutuhan manajemen di masa depan dengan mempersiapkan dan mempelajari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dibutuhkan oleh manajemen hotel.

Berdasarkan analisis regresi berganda, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

signifikan terhadap budaya inovasi karena memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dinilai dapat diterapkan pada hotel bintang 4 yang ada di kota Padang, dimana indikator seperti pemimpin yang memiliki kharismatik, pemimpin yang memiliki motivasi inspiratif, pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual dan pemimpin yang memberikan pertimbangan individual dapat menciptakan budaya inovasi di hotel bintang 4 di kota Padang. Hasil Penelitian sesuai dengan pendapat dari Vukovic (2018) menjelaskan bahwa dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, manajer hotel telah menciptakan iklim inovasi pada hotel, di mana kreativitas karyawan didorong, ide-ide dikembangkan, di mana ada pembelajaran dan di mana perubahan mudah disambut. Dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan tamu yang lebih banyak, serta hasil bisnis dan keuangan hotel yang lebih besar. gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap budaya inovasi pada hotel berbintang 4 di kota Padang, ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yang sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dengan indikator seperti pemberian imbalan dan penghargaan atas kinerja karyawan, kepemimpinan yang aktif dalam pengawasan kerja karyawan dan keaktifan pemimpin yang memberikan peringatan dan sanksi tegas terhadap pelanggaran dapat menciptakan pengaruh terbentuknya budaya inovasi di hotel bintang 4 di kota Padang. Sikap pemimpin gaya transaksional ini dirasa cocok dengan tipikal karyawan yang berkerja pada industri perhotelan. Hubungan transaksional menyiratkan hubungan tujuan jangka pendek yang akan menghasilkan manfaat bagi kedua belah pihak. seperti halnya para karyawan di hotel cenderung memiliki masa kerja yang pendek dan tidak tetap sampai dengan masa





pensiun, dimana jenjang karir akan naik jika karyawan memiliki pengalaman kerja dengan posisi dan manajemen hotel ataupun hotel yang berbeda sehingga gaya kepemimpinan transaksional dinilai cocok dengan manajemen hotel, dengan memperhatikan hubungan jangka pendek antara pimpinan dengan karyawan. Akan tetapi budaya inovasi itu sendiri akan terbentuk karena alasan kebutuhan manajemen yang memberikan pengawasan, ketegasan dan sebaliknya penghargaan imbalan atas aktifitas yang dilakukan karyawan. Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap budaya inovasi pada hotel berbintang 4 di kota Padang, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis, dimana nilai signifikan gaya kepemimpinan *laissez faire* sebesar  $0,481 > 0,05$ .

Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap budaya inovasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang analisis gaya kepemimpinan terhadap budaya inovasi pada hotel berbintang 4 di kota Padang. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel dependen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Sedangkan variabel independen adalah budaya inovasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi liner berganda dengan bantuan program *statistical package for social science* (SPSS) dengan subjek penelitian adalah hotel berbintang 4 di kota Padang. Sedangkan jumlah responden yang digunakan sebanyak 180 responden.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan, berdasarkan uji F pada model regresi, variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya

kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel budaya inovasi.

2. Secara parsial, berdasarkan uji T pada model regresi, variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap budaya inovasi, sedangkan gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap budaya inovasi.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Dimana indikator penelitian dalam gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan gaya kepemimpinan yang memiliki kharismatik, pemimpin yang memiliki motivasi inspiratif, pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual dan pemimpin yang memberikan pertimbangan individual dapat menciptakan budaya inovasi di hotel bintang 4 di kota Padang. Begitu juga gaya kepemimpinan transaksional yang menekankan interaksi pimpinan dengan karyawan melalui hubungan timbal balik dengan indikator seperti pemberian imbalan dan penghargaan atas kinerja karyawan, kepemimpinan yang aktif dalam pengawasan kerja karyawan dan keaktifan pemimpin yang memberikan peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran dapat menciptakan pengaruh terbentuknya budaya inovasi di hotel bintang 4 di kota Padang. Sikap pemimpin gaya transaksional ini dirasa cocok dengan tipikal karyawan yang berkerja pada industri perhotelan. Terciptanya budaya inovasi pada hotel berdasarkan penelitian ini, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pada setiap lini departemen hotel, mulai dari *coorporate owner*, General manager, executive, supervisor, duty manager, manajer masing-masing departemen diantaranya chief engineer, sales marketing manager, room division manager, F&B manager, HRD manager, Front office manager, executive housekeeper dan lainnya.

Sementara itu, gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap



terbentuknya budaya inovasi di hotel bintang 4 di kota Padang, dengan indikator gaya kepemimpinan yang lebih pasif atau memberikan otoritas kewenangan sepenuhnya pada karyawan sehingga berpindahnya pengawasan kepada karyawan akan menyulitkan pihak manajemen untuk mengembangkan budaya inovasi bagi hotel-hotel bintang 4 di kota Padang. Budaya inovasi didefinisikan sebagai konsep yang multidimensional yang mencangkup niat untuk menjadi inovatif, infrastruktur untuk mendukung inovasi, perilaku operasional yang diperlukan untuk mempengaruhi pasar dan orientasi keuntungan dan lingkungan yang mendukung implementasi inovasi. Sehingga dengan definisi tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap terbentuknya budaya inovasi pada hotel berbintang 4 di kota Padang.

#### **Saran**

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan di atas masih banyak yang harus diperhatikan oleh manajemen hotel berbintang 4 di kota Padang untuk mengembangkan budaya inovasi yang bertujuan untuk dapat bersaing dalam era globalisasi dan mampu berkembang dalam era persaingan industri perhotelan yang semakin ketat. Pihak manajemen hotel agar dapat menyadari situasi kondisi manajemen saat ini, sehingga mampu mengembangkan pemimpin yang ada saat ini di berbagai lini departemen hotel maupun dalam mempersiapkan calon-calon pemimpin, baik itu pada saat pemilihan general manager baru maupun pemilihan pimpinan pada masing-masing departemen yang ada di hotel dengan berorientasi pada kebutuhan budaya inovasi pada hotel. Pihak manajemen hotel untuk dapat lebih mempertimbangkan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional sebagai alternatif utama dalam pengimplementasian kepemimpinan di setiap lini hotel. Pihak manajemen hotel untuk dapat mengembangkan budaya inovasi sebagai salah

satu orientasi tujuan jangka panjang maupun pendek dengan menyadari pentingnya hotel menjadi inovatif di masa depan. Perlunya sosialisasi dan edukasi tentang arti kepemimpinan dalam upaya mempertahankan keunggulan kompetitif dan bagian upaya meningkatkan pendapatan hotel melalui manajerial yang modern dalam iklim globalisasi. Dengan terbukanya peluang investasi bagi siapa saja yang memiliki kemampuan finansial dan manajerial sehingga para pelaku bisnis hotel dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi hal tersebut karena kemungkinan munculnya otel-hotel baru dengan manajemen modern terbuka luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] F. Trindade Ribeiro, "Organizational innovation in hotel companies," 2017.
- [2] M. Iain, "The Effect of Organizational Culture on Employee Innovative Behavior. (c2022)," LAU, 2022. doi: 10.26756/th.2022.533.
- [3] R. T. Rocha, F. A. F. Ferreira, A. Milici, N. Banaitienè, and A. Banaitis, "ENHANCING INNOVATION CULTURE: THE CASE OF MULTINATIONAL ADVERTISING AGENCY VMLY&R LISBOA," *Technological and Economic Development of Economy*, vol. 28, no. 5, pp. 1476–1501, Sep. 2022, doi: 10.3846/tede.2022.17311.
- [4] S. Li, "Research on Influences of the Demographic Organizational Culture on Innovation in Businesses Enterprises," *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, vol. 13, pp. 408–414, May 2023, doi: 10.54097/ehss.v13i.8195.
- [5] H. Zakharchyn, "THE FACTOR OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE SYSTEM OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR," *Market Infrastructure*, no. 66, 2022, doi: 10.32843/infrastruct66-19.



- [6] Gary Yukl, *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010.
- [7] D. D. , W. A. and C. C. W. Jung, "Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation", *The Leadership Quarterly*, *Leadersh Q*, vol. 19, no. 5, pp. 582–594, 2008.
- [8] H. Radwan, "Leadership Styles in the Hotel Sector and Its Effect on Employees' Creativity and Organizational Commitment," Mar. 2020.
- [9] C. , S. G. , I. A. , & N. A. Babaita, "Leadership style and culture for innovation in hotel industry. Proceedings of the 5th WSEAS International Conference on Economy and Management Transformation," 2010.
- [10] G. Krasadakis, *The Innovation Mode*. Cham: Springer International Publishing, 2020. doi: 10.1007/978-3-030-45139-4.
- [11] G. Beswick, E. D. Rothblum, and L. Mann, "Psychological antecedents of student procrastination," *Aust Psychol*, vol. 23, no. 2, pp. 207–217, Jul. 1988, doi: 10.1080/00050068808255605.
- [12] G. D. Markman, *Social Innovation and Sustainable Entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing, 2018. doi: 10.4337/9781788116855.
- [13] E. Yildiz, "A Study on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance and a Model Suggestion," *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, vol. 3, no. 4, pp. 52–67, Oct. 2014, doi: 10.20525/ijrbs.v3i4.117.
- [14] B. , G. A. , & M. Ö. Erdem, "The Relationship between Innovation and Business Performance: Activity in Antalya The Case of 5-Star Hotel Enterprises. ," *Dokuz Eylül University Journal of Economics and Business Administration*, pp. 77–122, 2011.
- [15] Govarî Qela, "Transformational, Transactional & Laissez-Faire Leadership Styles: A Gender Analysis," *Qalaai Zanist Scientific Journal*, vol. 8, no. 1, Mar. 2023, doi: 10.25212/lfu.qzj.8.1.49.
- [16] V. Robert and C. Vandenberghe, "Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate Relational Self-concept," *J Bus Psychol*, vol. 36, no. 4, pp. 533–551, Aug. 2021, doi: 10.1007/s10869-020-09700-9.
- [17] Kreitner & Kinicky, *Organizational Behaviour*, 9th ed. 2010.
- [18] A. Jovičić Vuković, J. Damnjanović, N. Papić-Blagojević, I. Jošanov-Vrgović, and S. Gagić, "Impact of Leadership on Innovation: Evidence from the Hotel Industry," *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, vol. 23, no. 3, p. 57, Sep. 2018, doi: 10.7595/management.fon.2018.0008.
- [19] Bass & Bass, *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (4th ed.)*. New York: Free Press. 2008.
- [20] H. CİNNİOĞLU and H. Y. TURAN, "LEADERSHIP STYLE AND ITS RELATIONSHIP WITH EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: EVIDENCE FROM THE HOTEL BUSINESSES in TURKEY," *Business & Management Studies: An International Journal*, vol. 8, no. 4, pp. 875–901, Dec. 2020, doi: 10.15295/bmij.v8i4.1603.
- [21] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," 2012, [Online].



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN