

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran, Jakarta

Khaisya Nur Haliza¹⁾ Heribertus Jani²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis

Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾E-mail: khaisyanur00@gmail.com

²⁾E-mail: heribertus.jani@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at Holiday Inn Kemayoran Jakarta. This study uses a field research method with a quantitative approach. This research was conducted with the employee analysis unit of Hotel Holiday Inn Kemayoran Jakarta, with a sample of 50 people. The sampling method used is non-probability sampling with saturation sampling technique obtained by 50 respondents, the data collection technique is a questionnaire. The data processing method uses validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test using spss version 26. $t_{count} 0,916 < t_{table} 2,01174$. Organizational culture has an effect on employee performance partially with the results of the t test, namely the significance value of $0,000 < 0,05$ and the tcount value of $5,437 > t_{table} 2,01174$. Leadership style and organizational culture affect employee performance simultaneously with the results of the f test, namely the significance value of $0,000 < 0,05$ and the Fcount $37,562 > F_{table} 3,19$.

Keywords: leadership style, organizational culture, and employee performance.

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan unit analisis karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran Jakarta, dengan sampel sebanyak 50 orang. Metode sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh diperoleh responden sebanyak 50 responden, dengan teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan spss versi 26. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi $0,364 > 0,05$ dan nilai thitung $0,916 < t_{tabel} 2,01174$. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $5,437 > t_{tabel} 2,01174$. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan hasil uji f yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $37,562 > F_{tabel} 3,19$.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sektor bisnis pariwisata sangat menarik untuk dibahas karena begitu

diminati oleh banyak orang. Jenis usaha di bidang pariwisata yang sangat dibutuhkan salah satunya adalah bisnis perhotelan. Peluang bisnis perhotelan begitu besar,

dimana ada tempat wisata maka disekitarnya akan ada hotel. Membuka bisnis hotel disekitar area wisata merupakan peluang yang bagus karena hal ini sangat dibutuhkan oleh wisatawan dari dalam maupun luar kota. Penginapan yang berada di sekitaran tempat wisata biasanya akan sangat diminati oleh wisatawan karena jarak dan kemudahan untuk menuju tempat wisata itu sendiri. Dalam bisnis perhotelan selain menyediakan fasilitas untuk menginap biasanya akan disediakan juga jasa seperti akomodasi seperti jasa pelayanan makan dan minum, alat transportasi, kegiatan hiburan, dan fasilitas lainnya.

Dengan adanya pandemi secara global yang mempengaruhi berbagai sektor industri. Adanya larangan untuk pergi ke area publik dan keramaian selama masa pandemi mempengaruhi jumlah okupansi hotel. Menurut data Badan Pusat Statistik jumlah okupansi hotel di Indonesia menurun sebanyak 34,19% di tahun 2020. Tidak berbeda begitu jauh pada tahun 2021 jumlah okupansi hotel di Indonesia hanya mengalami kenaikan sebesar 3,78% dari tahun sebelumnya.

Setelah pandemi mulai mereda, muncul tren yang disebut dengan *staycation*. *Staycation* ini biasa dilakukan di Hotel, Apartemen, atau Villa. Tren yang berkembang di masa pandemi ini menjadi solusi baru bagi orang-orang untuk *refreshing* tanpa harus pergi ke daerah lain atau luar negeri, karena *staycation* umumnya dilakukan di kota yang sama. Hotel-hotel telah diperbolehkan beroperasi, namun dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat sesuai dengan anjuran dari pemerintah.

Salah satu hotel yang terdampak di daerah Jakarta adalah Hotel Holiday Inn

Kemayoran Jakarta. Hotel ini merupakan Hotel Holiday Inn pertama di ibu kota negara Indonesia yang bernaung di bawah InterContinental Hotels Group (IHG), dengan 9 merk ternama di dunia yaitu : InterContinental, Crown Plaza, Holiday Inn, Holiday Inn Express, Hotel Indigo, Staybridge Suites, Candlewood Suites, HUALUXE dan EVEN. Hotel ini berlokasi di Jl. Griya Utama No.1, RW.05, Sunter Agung, Jakarta. Hotel Holiday Inn Kemayoran Jakarta memiliki Visi unttuk menjadi mid-scale hotel berbintang 4 terbaik di Jakarta yang selalu menjadi pilihan utama para tamu sebagai tempat menginap, dicintai para karyawan sebagai tempat bekerja dan didukung penuh oleh pemilik hotel sebagai tempat berinvestasi.

Dalam menjalankan suatu bisnis permasalahan sumber daya manusia selalu terjadi di dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu paling penting dalam menjalankan operasional perusahaan utamanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini pada bisnis perhotelan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci yang memegang peran paling penting dalam sistem pelaksanaan di lapangan. Baik buruknya fasilitas dan jasa yang diberikan oleh karyawan hotel itu sendiri yang kemudian akan menentukan keberhasilan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan sumber daya manusia yang paling sering timbul yaitu masalah kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014, p.9) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Permasalahan kinerja karyawan ini biasanya disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang ada didalam perusahaan itu sendiri.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Kemayoran, peneliti telah melakukan wawancara dengan staff personalia yaitu dengan Ibu Asri Lestari pada bagian Human Resources Executive. Menurut hasil wawancara, penilaian kinerja biasanya hanya dilakukan dilakukan berdasarkan observasi dari beberapa manajer dan pada kasus tertentu saja. Untuk mengetahui permasalahan kinerja pada Hotel Holiday Inn Kemayoran maka peneniliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan menggunakan Skala Guttman yang efektif, jelas, dan tegas dengan jawaban Yaa tau Tidak.

Dari hasil pra survey menunjukan informasi terkait kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Kemayoran dimana pada pernyataan nomor 2 dengan pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu" mendapatkan hasil buruk dengan presentase 50% menjawab Tidak. Hal ini mengindikasi adanya permasalahan kinerja karyawan terkait ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Kemudian pada pernyataan nomor 4 dengan pernyataan "Perusahaan tempat memiliki sumber daya yang cukup untuk menunjang aktivitas penyelesaian tugas" juga mendapatkan hasil yang buruk dengan presentase 50% responden menjawab Tidak. Hal tersebut mengindikasikan permasalahan kinerja dimana karyawan merasa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang untuk menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu (Gyang, 2018, p.165). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat perubahan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu mempengaruhi cara kerja, pola pikir, serta sikap dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan visi misi perusahaan, penerapan gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin akan berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan setiap pemimpin mempunyai karakteristik, sikap, dan pemahaman sendiri. Untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan pada Hotel Holiday Inn Kemayoran, peneliti melakukan survey pendahuluan dengan menggunakan Skala Guttman yang efektif, jelas, dan tegas dalam mengukur suatu dimensi dengan 30 responden.

Dari hasil pra survey terkait gaya kepemimpinan menunjukan beberapa informasi yang terkait dengan variabel gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 50% responden merasa pimpinan tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan dengan presentase yang sama yaitu 50% responden juga merasa

pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan staff personalia yang menyatakan bahwa terjadi pengurangan karyawan yang disebabkan belum stabilnya situasi bisnis pada masa pandemi.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Menurut Schein (2014, p.12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi merupakan sebuah pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan yang ada dalam suatu perusahaan yang kemudian akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu perusahaan akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian perusahaan yang wajib untuk dijalankan dalam kegiatan keseharian bekerja. Untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan di Hotel Holiday Inn, peneliti memperoleh data berupa visi misi perusahaan yang wajib diterapkan dalam aktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan rangkuman dari misi Hotel Holiday Inn Kemayoran yang menggambarkan budaya organisasi perusahaan yang diperoleh dari pihak personalia :

Misi Holiday Inn

- a. Didukung oleh karyawan yang berbakat, memiliki semangat,

berkepribadian, ramah, mempunyai jati diri.

- b. Didasari oleh budaya “*Stay Real*” sehingga dicintai oleh tamu.
- c. Nilai dan norma kerja “*Winning Ways*” dimana selalu mengutamakan hal yang benar, menunjukkan perhatian, bercita-cita tinggi, menghargai keberagaman , bekerja sama untuk menjadikan berbeda dan pemenang di antara para pesaing.
- d. Cara kerja yang harus diketahui dan dijalankan oleh para karyawan yaitu, konsisten, sistematis, terukur dengan matrix

Dari informasi terkait misi Hotel Holiday Inn Kemayoran mengindikasikan bahwa perusahaan telah memiliki gagasan yang jelas untuk diterapkan dalam aktivitas kerja karyawan. Namun gagasan tersebut masih harus diteliti lebih lanjut apakah penerapannya sudah tepat dan terlaksana dalam aktivitas kerja karyawan sehari-hari. Penerapan budaya organisasi baik akan mendorong terjadinya perubahan yang baik pada kinerja karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh perubahan-perubahan pola pikir dan sikap yang ditanamkan oleh dan dalam organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan singkat di atas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn, Kemayoran Jakarta”.

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyag (2018, p.3) manajemen sumber daya manusia adalah

proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Ganyag (2018, p.165) pengertian gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2018, p.14) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

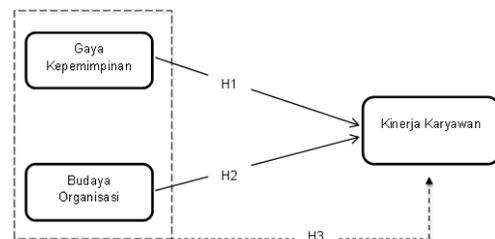
4. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017, p.463) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika".

B. Model Konseptual

Menurut Widodo (2018, p.2) metode penelitian merupakan tatanan cara untuk mendapatkan data dengan tujuan serta

kegunaannya secara tertentu. Untuk mempermudah dalam menyusun metode penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan metode penelitian konseptual sebagai kerangka berpikir. Dengan menggunakan teori dari para ahli yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti akan melakukan analisis mengenai variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dugaan sementara peneliti adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Model Konseptual

Dari gambar 1 dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan variabel bebas/independen, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat/dependen. Pada gambar 1 dijelaskan bahwa H1 merupakan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. H2 merupakan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Kemudian H3 menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

C. Unit Analisis

Dalam unit analisis subjek penelitiannya berfokus pada komponen yang diteliti. Dalam penelitian ini unitnya adalah karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran.

1. Populasi

Populasi menurut merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016, p.80). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak termasuk daily worker) yang berada di bawah pengawasan manajer yang bekerja di Hotel Holiday Inn Kemayoran yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sujarweni (2015, p.81) adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid agar dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara saturation sampling atau sampel jenuh yang merupakan bagian dari teknik nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018, p.80) saturation sampling atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dengan kata lain, 50 orang karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel.

D. Metode Analisis

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, p.125) uji validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan yang terjadi antara objek penelitian dengan data yang akan dikumpulkan peneliti. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

a) Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka angket tersebut dinyatakan valid.

b) Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017, p.199) uji reabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang konsisten. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliable jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Cronbach alpha. Data dikatakan reliable apabila nilai Alpha lebih dari 0,06 dan jika kurang dari 0,06 maka data dikatakan tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016, p.154), Uji Normalitas dilakukan untuk menguji pada suatu model regresi, suatu variabel independen atau variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Uji normalitas dikatakan signifikan jika $> 0,05$ maka variabel distribusi normal dan sebaliknya apabila

signifikan $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Apabila uji dinyatakan tidak normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ansofino dkk (2016, p.94), Tujuan dilakukannya uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen pada model regresi. Model regresi yang memenuhi syarat adalah jika terdapat kesamaan varians dari residual atau dari pengamatan ke pengamatan lain tetap sama (homoskedastisitas). Indikasi adanya multikolinearitas adalah apabila variabel bebas memiliki kolerasi yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90). Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai VIF (variance – inflating factor). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016, p.134), Tujuan dilakukannya uji Heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut

residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016, p.137). Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas mencapai tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Wulansari (2016, p.127)

Uji Regresi Linier Berganda adalah regresi yang digunakan untuk mencari pola hubungan yang dimiliki satu variabel terikat (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Berikut rumus persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta dari persamaan regresi

β_1, β_2 = Koefisien dari variabel independen

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

ϵ = Residual atau prediction error

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2011, p.112), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (Nol) dan 1 (satu). Jika nilai R^2 maka kemampuan menerangkan variabel-variabel dependennya sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu berarti hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dapat diberikan oleh variabel-variabel independen.

6. Uji t

Menurut Ghozali (2016, p.97), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel perjas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian tersebut menunjukkan bahwa :

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05 = H_0$ diterima, artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.
- b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\leq 0,05 = H_0$ ditolak, artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

7. Uji f

Menurut Ghozali (2016, p.96), uji F pada dasarnya menguji apakah variabel bebas (dependen) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian tersebut menunjukkan bahwa :

- a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\leq 0,05 = H_3$ diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (dependen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05 = H_3$ ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (dependen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Main Test

Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X1.1	.543	0.273 2	Valid
X1.2	.414	0.273 2	Valid
X1.3	.520	0.273 2	Valid
X1.4	.577	0.273 2	Valid
X1.5	.413	0.273 2	Valid
X1.6	.686	0.273 2	Valid
X1.7	.795	0.273 2	Valid
X1.8	.686	0.273 2	Valid
X1.9	.669	0.273 2	Valid

X1.10	.694	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.11	.818	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.12	.697	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.13	.708	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.14	.758	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.15	.813	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.16	.646	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.17	.717	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.18	.788	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X1.19	.768	$\frac{0.273}{2}$	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan dari 19 pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dengan $r_{hitung} < 0,2732$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X2.1	.490	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.2	.727	$\frac{0.273}{2}$	Valid

X2.3	.662	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.4	.464	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.5	.569	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.6	.670	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.7	.554	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.8	.604	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.9	.687	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.10	.653	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.11	.679	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.12	.619	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.13	.672	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.14	.739	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.15	.697	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.16	.533	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.17	.459	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.18	.758	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.19	.820	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.20	.735	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.21	.664	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.22	.841	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.23	.595	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.24	.596	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.25	.735	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.26	.675	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.27	.682	$\frac{0.273}{2}$	Valid

X2.28	.488	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.29	.732	$\frac{0.273}{2}$	Valid
X2.30	.732	$\frac{0.273}{2}$	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 30 pernyataan variabel Budaya Organisasi, dinyatakan valid dengan $r_{hitung} < 0,2732$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y.1	.697	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.2	.509	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.3	.676	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.4	.738	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.5	.801	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.6	.758	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.7	.678	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.8	.815	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.9	.818	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.10	.877	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.11	.813	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.12	.754	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.13	.667	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.14	.714	$\frac{0.273}{2}$	Valid
Y.15	.813	$\frac{0.273}{2}$	Valid

Y.16	.782	$\frac{0.273}{2}$	Valid
------	------	-------------------	-------

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Dari tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 16 pernyataan variabel kinerja karyawan, dinyatakan valid dengan $r_{hitung} < 0,2732$.

2. Hasil Uji Reliabilitas Main Test

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
X1	.930	19
X2	.949	30
Y	.942	16

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian kepada 50 responden menunjukkan hasil koefisien *Cronbach Alpha* pada Variable Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,930, Variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,949, sedangkan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,942. Dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diajukan dengan 50 responden terbukti reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50
Exact Sig. (2-tailed)	.108

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ maka dapat dinyatakan data dengan 50 responden berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total_X1	.499	2.006
Total_X2	.499	2.006

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 6 diatas, hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel independennya yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,499, dan nilai VIF sebesar 2,006. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
-------	---	------

Total_X1	-.175	.862
Total_X2	-1.254	.216

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 7 diatas, menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,862 dan 0,216 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linear Berganda X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.727	6.587
Total_X1	.110	.120
Total_X2	.448	.082

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Tabel 8 menunjukan hasil penelitian $Y = 0,727 + 0,110X_1 + 0,448X_2 + \dots + e$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- Konstanta sebesar 0,727 artinya, jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0,727.
- Jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,110.
- Jika variabel Budaya Organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,448.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.599	4.076

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 9 diatas, nilai Adjusted R^2 mengandung arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 59,9% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Total_X1	0.916	.364
Total_X2	5.437	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 10, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,364 > 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

d. Uji f

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	37.562	.000 ^b

Sumber : Hasil olah data SPSS26, 2022

Pada tabel 11, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Hotel Holiday Inn Kemayoran dari pimpinannya dapat diterima oleh karyawan dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dterapkan di Hotel Holiday inn Kemayoran mampu mempengaruhi pola pikir dan sikap kerja para karyawannya
- Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi yang tepat mampu membentuk suatu pola atau kebiasaan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

- Mencoba menggunakan variabel bebas lain yang mungkin bisa memberikan berkontribusi pengaruh lebih dari 59,9% terhadap kinerja karyawan.
- Selain kinerja karyawan sebagai variabel terikat, peneliti selanjutnya diharapkan meneliti permasalahan pada variabel lainnya.
- Selain survei melalui kuesioner dan wawancara, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik observasi, dokumentasi, dan triangulasi.
- Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperoleh data sekunder yang lebih lengkap dari setiap variable yang diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansofino, dkk. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arimbawa, I.K.M., Dewi, A.A.S.K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali*. Skripsi S1. Universitas Udayana.
- Bolung, F.M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta*. Jurnal Manajemen, Volume 17 No.2 hal 141-154. UPI YAI.
- Fitrianis, Febri, B., Apriliani, R.A.E.P. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Kresna Wonosobo)*. Journal of Economic, Business and Engineering Vol. 1, No. 1. Universitas Sains Al-Qur'an.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit IN MEDIA
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Junaidi, R., Susanti, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita*. Jakarta: IN MEDIA
- Mudrik, M., dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.13, No.2. STIEPARI Semarang
- Nimpuno, G.A. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurdin, I. (2012). *Budaya Organisasi (Konsep, Teori, dan Implementasi)*. Malang: UB Press
- Paais, M., Pattiruhu, J.R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Journal of Asian Finance,

- Economics and Business Vol 7 No 8 (2020) 577–588.
- Prasada, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol 3, No. 2. Universitas Pamulang.
- Sandy, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Tesis, Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama Bandung.
- Schein, E.H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suharno, P., Purwanto, K.S., & Rachmad, G. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management. International Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358. Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani & Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Toha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish
- Violita, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, T., dkk. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. Jurnal Industri Kreatif (JIK), Vol. 2 No.1 ISSN : 2597-8950.
- Wulansari, A.D. (2016). *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felich.