

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PRODUKTIVITAS
KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN HOTEL
OMAH KJ DI KABUPATEN TANGGAMUS)**

(Skripsi)

**Oleh
Aisyah Tri Suci Rahmadani
2066051001**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PRODUKTIVITAS KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN HOTEL OMAH KJ DI KABUPATEN TANGGAMUS)

Oleh

AISYAH TRI SUCI RAHMADANI

Industri perhotelan adalah sektor yang dinamis dan kompetitif, terutama di daerah berkembang. Pusat kota di wilayah berkembang banyak berdiri hotel-hotel yang berkontribusi signifikan pada perekonomian daerah. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ di Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan populasi terdiri dari seluruh karyawan Hotel Omah KJ sebanyak 30 orang, yang semuanya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen menunjukkan pengaruh bersama terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE PRODUCTIVITY, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (SURVEY OF OMAH KJ HOTEL EMPLOYEES IN TANGGAMUS REGENCY)

By

AISYAH TRI SUCI RAHMADANI

The hospitality industry is a dynamic and competitive sector, especially in developing areas. In the city center of a developing tourism area, hotels contribute significantly to the regional economy. This study aims to determine the effect of transformational leadership, employee productivity, and organizational culture on employee performance at the Omah KJ Hotel in Tanggamus Regency. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires, with a population consisting of all 30 employees of the Omah KJ Hotel, all of whom were sampled using saturated sampling techniques. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, and multiple regression tests. The results of the study indicate that partially, transformational leadership and employee productivity do not affect employee performance. However, organizational culture has an effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables show a joint influence on the dependent variable.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Productivity, Organizational Culture, Employee Performance.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PRODUKTIVITAS KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN
HOTEL OMAH KJ DI KABUPATEN TANGGAMUS)**

Oleh

AISYAH TRI SUCI RAHMADANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar SARJANA ILMU
ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, PRODUKTIVITAS
KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(SURVEI PADA KARYAWAN HOTEL
OMAH KJ DI KABUPATEN TANGGAMUS)**

Nama Mahasiswa

: Aisyah Tri Suci Rahmadani

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2066051001

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 1975020420000121001

Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.

NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

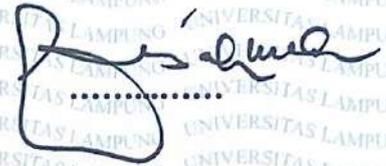
Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 1975020420000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.



Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.



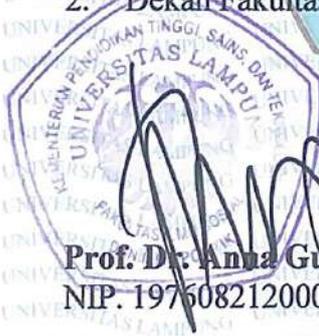
Penguji : Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 04 Juni 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 Juni 2025
Yang membuat pernyataan,




Aisyah Tri Suci Rahmadani
NPM. 2066051001

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Aisyah Tri Suci Rahmadani dilahirkan Pringsewu, Kab. Pringsewu pada 13 Desember 2000. Penulis sebagai anak ke-3 dari 3 bersaudara, dari pasangan Alm Bapak Juhartono Septiadi dan Mariatul Kiptiah. Penulis memiliki seorang kakak bernama Fitri Agustina dan Isnaini Nizil Syah. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Aisyiyah Bustanul Atfal Gisting pada tahun 2005, Sekolah Dasar (SD) di SD N Pabuaran Cikande Permai Serang pada tahun 2013 Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Muhammadiyah *Boarding School* Sabilil Mutaqien pada tahun 2016, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Muhammadiyah Gisting pada tahun 2018.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung tahun 2020 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Prestasi Khusus. Selama menjadi mahasiswi, penulis aktif bergabung dalam UKM Tapak Suci Unila sebagai sekretaris bidang prestasi atlet dan juga mampu menorehkan prestasi di tingkat nasional dan *international* selama 2020-2023, diantaranya adalah Juara 1 *International* Indonesia Pencak Silat *Championship* di TMII tahun 2022, Juara 1 Kejuaraan Nasional Pencak Silat Antar Perguruan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2023 dan dan juga menjadi Ketua Bidang Organisasi dan Kaderisasi di UKM Tapak Suci Unila 2022-2023. Selanjutnya pada tahun 2023 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di desa Tanjung Ratu, Kec. Pakuan Ratu, Kab. Waykanan. Kemudian pada Februari hingga Agustus 2023 penulis melaksanakan magang di PT PemukaSakti ManisIndah, Way Kanan, Lampung.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S Al-Baqarah:286)

Akan ada satu masa dalam hidup seseorang merasakan satu persoalan yang seakan-akan berat dipikul sampai merasa kesulitan dari ujung kepala sampai ujung kaki siapapun itu. Kalau ada yang sedang merasakan itu yakinlah kata Allah pada saat itu Allah sedang mengangkat derajatnya dan meningkatkan kualitas hidupnya untuk mencapai sesuatu istimewa yang belum pernah diraih

Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu

(Aisyah Tri Suci Rahmadani)

Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya .

(Aisyah Tri Suci Rahmadani)

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur kepada Allah Yang Maha Esa. Limpahan kasih dan sayangmu telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tua yang saya cintai dan sayangi,

Alm Bapak Juhartono Septiadi dan Ibu Mariatul Kiptiah

Terima kasih telah melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk alm bapakku dan untuk ibuku yang telah membuktikan bahwa anak pedagang sayur mampu untuk menjadi sarjana.

Kakakku tersayang,

Mba Fitri Agustina & Mas Isnaini Nizil Syah

Terima kasih atas segala jerih payahmu yang sudah mengusahakan saya untuk berkuliah dan mampu sampai di titik ini. Saya persembahkan skripsi sederhana ini untuk kakakku tersayang yang selalu punya harapan besar agar adiknya mampu menjadi sarjana satu-satunya di keluarga.

Kepada teman-teman seperjuanganku, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita. Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta, Universitas Lampung.

SANWANCANA

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Hotel Omah KJ Di Kabupaten Tanggamus)” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa doa dan dukungan dari kedua orang tua dan semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini sebuah kehormatan bagi peneliti untuk dapat menyampaikan ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi maupun semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasLampung;

6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
7. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah Selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu;
8. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
10. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
11. Kepada cinta pertama dan panutanku alm. Bapak Juhartono Septiadi alhamdulillah kini penulis sudah berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini, sebagai perwujudan terakhir sebelum beliau benar benar pergi. Terima kasih sudah mengantarkan saya ada di tempat ini, walaupun pada akhirnya saya harus berjuang dengan rasa sakit karena tanpa kehadiran bapak di sisiku.
12. Kepada pintu surgaku ibu Mariatul Kiptiah. Beliau sangat berjasa penting dalam penulisan skripsi ini, walaupun beliau tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan namun beliau tidak henti memberikan

semangat serta memanjatkan doa-doa di setiap langkahku sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai

13. Ibu Khoriatul Janah yang telah menyediakan waktu dan dukungan yang luar biasa dalam membantu saya menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih Ibu telah membantu dalam memberikan wawasan yang sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian saya;
14. Bapak Yusuf Wibisono selaku Manager Hotel Omah KJ, yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penelitian saya terkait Pengaruh kepemimpinan transformasional produktivitas karyawan, dan perilaku organisasi karyawan Hotel Omah KJ. Saya sangat menghargai waktu dan perhatian Bapak dalam memberikan informasi, yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan studi ini;
15. Terima kasih kepada seluruh karyawan Hotel Omah KJ, yang telah bersedia membantu penulis dalam pengisian kusioner penelitian semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan;
16. Kepada kakaku tersayang Fitri Agustina dan Isnaini Nizil Syah terima kasih atas segala dukungan yang sudah membantu dan memberikan semangat selama ini;
17. Sahabat-sahabat perjuanganku di masa perkuliahan Nikadek, Hana, Iftika, Desti, Jesika, terima kasih sudah mau menemaniku di masa-masa sulit, selalu memberikan motivasi, selalu setia mendengarkan curahan hati saya dalam hal menyangkut kehidupan, perkuliahan, pengerjaan skripsi maupun hal lainnya;
18. Untuk keluarga besar: Bule Atul, Pakpuh Yusuf, Bule indah, Bule Tri dan semuanya yang tidak bisa dituliskan satu persatu, terima kasih atas segala dukungan yang sudah membantu dan memberikan semangat selama ini;
19. Sepupuku yang kusayangi yaitu Aulia Safitri, Sabrina Aliza Nufus, Zinia aurora, Astrid Marshanda yang telah membantu, memberikan dukungan, dan telah mendengarkan keluh kesahku. Semoga kalian selalu diberikan kebaikan dan kebahagiaan;

20. Untuk adik adik UKM Tapak Suci Unila: Desti Rahma Safitri, Azzurio, Ghofi, Nabila, Aldianis, Galih, terima kasih sudah menjadi tempat keluh kesahku selama empat tahun ini dan selalu menemani di masa masa sulit.
21. Untuk adik adik Gisting Silat Club: Nurul Yasin, Salwa, Azzahra, Azi, Qori, Prisai, Abdul Khaliq, Zara Rahmadani, Ikhwan, terima kasih sudah membuatku selalu semangat untuk berjuang, karena kalau bukan dari GSC dan kalian aku bukanlah apa apa sampai saat ini.
22. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha sekeras dan berjuang sejauh ini. Mampu membuktikan kepada orang orang yang sudah menjatuhkanmu dan keluargamu, mampu bangkit di kala sulit mampu berdiri di kala jatuh dan mampu menjadi hebat di kala semua orang belum tentu mampu melewatinya.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 13 Juni 2025

Aisyah Tri Suci Rahmadani

NPM. 2066051001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pengertian Perilaku Organisasi	10
2.1.1 Model Perilaku Organisasi	11
2.2 Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.2.1 Kepemimpinan Transaksional	15
2.3 Produktivitas Karyawan.....	17
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	19
2.3.2 Cara-cara Meningkatkan Produktivitas	19
2.4 Budaya Organisasi	20
2.4.1 Pentingnya Kinerja	23
2.4.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis Penelitian	29
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Metode Penelitian	31
3.2.1 Jenis Data	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	33
3.5.1 Definisi Konseptual	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	34
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	39

3.7 Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.8 Uji Regresi Berganda.....	40
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.9.1 Uji Hipotesis.....	42
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum Hotel.....	47
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	47
4.1.2 Visi dan Misi Hotel.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi Hotel.....	48
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.2.5 Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	66
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	67
4.3.1 Distribusi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	68
4.3.2 Distribusi Variabel Produktivitas Karyawan.....	70
4.3.3 Distribusi Variabel Budaya Organisasi.....	72
4.3.4 Distribusi F Variabel Kinerja Karyawan.....	74
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5 Analisis Uji Hipotesis.....	77
4.5.1 Analisis Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi).....	78
4.5.2 Analisis Uji F (Uji Simultan).....	78
4.5.3 Analisis Uji t (Uji Parsial).....	79
4.6 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	81
4.6.1 Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	84
4.7 Pembahasan.....	84
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.7.2 Pengaruh Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
V. PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Skala Likert	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel	35
Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas.....	38
Tabel 3.4 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Kategori Mean.....	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	69
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan.....	70
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.7 Hasil Uji R^2 Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.8 Hasil Uji F Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial.....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.1 Hotel Omah KJ	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Omah KJ	49
Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia	61
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	67
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram.....	81
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Grafik P-Plots.....	82
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, terutama di wilayah berbagai kabupaten yang sedang berkembang seperti kabupaten Tanggamus. Sebagai pusat pariwisata di wilayah kecamatan Gisting, Kabupaten Tanggamus memiliki sejumlah hotel yang berperan penting dalam menunjang perekonomian daerah. Dalam industri ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi pelanggan dan mendukung keberhasilan operasional hotel. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan. Menurut Robbins & Judge (2021), budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi yang dapat mempengaruhi cara kerja mereka

Berkembangnya dunia industri pada era globalisasi yang sedang dialami oleh Indonesia seperti saat ini menjadikan beberapa perusahaan yang bergerak di bidang industri semakin ketat dalam bersaing. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil produksi serta laba yang diterima. Ada banyak strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan bisnis persaingan adalah pengaturan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan fungsi- fungsi operasional dalam usaha pencapaian tujuan.

Perusahaan bukan hanya tergantung pada modal, mesin dan peralatan, tetapi juga tergantung pada tenaga kerja atau karyawan dari perusahaan untuk berperan secara aktif dan produktif dalam proses produksi. Karyawan yang berperan aktif dan produktif akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peran aktif karyawan tercermin pada prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu dibutuhkan usaha pemimpin dalam menetapkan keputusan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan. Seiring berjalannya waktu, perkembangan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk melakukan banyak perubahan dalam lingkungan bisnis.

Ketersediaan personel memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan Mutahir dalam Mardiono, *et al.* (2023). Sumber daya manusia (SDM) juga memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya sumber daya manusia suatu organisasi berperan sebagai pemikir, penggerak dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi Susan dalam (Sumual *et al.*, 2024). Agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan, maka potensi yang dimiliki setiap insan perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, dan jika insan perusahaan itu sendiri dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan harapan perusahaan, maka hal tersebut juga akan mendorong tercapainya apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sasaran. Manajemen personalia yang berkualitas merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan dalam perusahaan.

Manajemen personalia yang berkualitas merupakan salah satu elemen kunci dalam perusahaan. Mardiono, *et al.* (2023). Ini mencakup berbagai aspek seperti:

1. Rekrutmen dan seleksi: proses ini harus dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pelatihan dan pengembangan: program pelatihan yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.
3. Penilaian kinerja: sistem penilaian yang objektif dan transparan membantu

dalam mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

4. Kompensasi dan penghargaan: struktur kompensasi yang adil dan sistem penghargaan yang memadai akan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dan berkontribusi secara maksimal.

Menurut Idris dalam Puspita (2024) sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas tinggi dapat membawa suatu perusahaan ke jalur persaingan yang baik atau bahkan menjadi pemimpin dalam persaingan tersebut. Strategi bersaing merupakan salah satu faktor yang membuat perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang unggul dan dapat bersaing dari perusahaan lainnya. Kualitas kepemimpinan seseorang menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan yang di raih suatu perusahaan, hal ini juga perlu di dukung dengan seberapa efektif seorang pemimpin dalam menghadapi persaingan yang terjadi di dalamnya (Yuki & Lepsinger (2004). Namun perlu di ingat bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang berlaku universal dan terbaik untuk di terapkan di segala lingkungan (Ritawati, 2013). Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang mendukung pencapaian tujuan strategis dan meningkatkan daya saing di pasar. Manajemen personalia yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat keseluruhan struktur organisasi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dan berkembang dalam iklim bisnis yang kompetitif.

Perhatian perusahaan terhadap faktor tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas dicapai melalui perilaku disiplin kerja pegawai yang berhasil apabila pegawai selalu berorientasi pada semangat belajar dan peningkatan diri dalam bekerja melalui kedisiplinan. Disiplin kerja tercipta misalkan tentang mengarahkan karyawan dan itu adalah salah satu fungsi seorang manajer. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan memegang peranan penting dalam organisasi, sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa sumber daya yang berkualitas, organisasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, latar belakang dan pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang dibawa ke dalam organisasi agar tidak seperti mesin uang dan materi, yang bersifat pasif dan dapat bersifat pasif. Sepenuhnya dikendalikan dan diatur untuk mendukung tujuan organisasi (Suhanta *et al.*, 2022).

Perusahaan Peningkatan pengoperasian membuat kinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya (Menurut Wibawanti *et al.*, 2024). Kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan kompetitif saat ini membutuhkan manajer yang kompeten. Di sisi lain, gagasan, nilai, keyakinan dan norma organisasi yang ada, yang tercermin dalam konsep budaya organisasi, sangat penting dari sudut pandang keberhasilan organisasi, karena kondisi organisasi yang ada, tidak dapat memanfaatkan peran berpengaruh mereka dalam membimbing orang-orang dengan gaya kepemimpinan berbeda tidak termasuk dalam perubahan (Suhanta *et al.*, 2022).

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hairudinor, 2020). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,3%. Menurut Robbins & Judge, (2002) Budaya organisasi menurut adalah sebuah sistem yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi ini dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Khairizah *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang sehingga perlu diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai norma dan etika (Rivai, 2020).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional oleh Alonderiene & Majauskaite (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung temuan dari Pratama (2022) bahwa setiap pemimpin perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin akan mengkomunikasikan, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi anggotanya untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan penuh semangat, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi, hasil penelitian Fadhli *et al.*, (2022).

Hotel Omah KJ merupakan hotel dengan konsep sederhana yang dibangun pada tanggal 18 Maret 2020 di pedesaan Jl. Mess Pemda Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. Hotel ini didirikan dengan tujuan untuk mendukung pengembangan Kabupaten Tanggamus di bidang pariwisata melalui pelayanan jasa perhotelan. Pemilik hotel, Ibu Khoriatul Janah, memiliki visi untuk menjadikan Hotel Omah KJ sebagai hotel pilihan utama di Kabupaten Tanggamus dan sekitarnya. Dengan lokasi yang strategis di Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus, Hotel Omah KJ menawarkan suasana pedesaan yang tenang dan nyaman bagi tamu- tamunya. Hotel ini memiliki 20 kamar yang terdiri dari 2 Suite Room, 5 Junior Suite, dan 13 Deluxe Room, sehingga dapat memenuhi kebutuhan tamu dengan berbagai preferensi dan budget. Selain itu, Hotel Omah KJ juga menyediakan fasilitas Meeting Room berkapasitas 50 orang untuk theatre style, sehingga sangat cocok untuk kegiatan bisnis dan pertemuan. Fasilitas ini dapat membantu tamu untuk melakukan kegiatan bisnis dan pertemuan dengan lebih efektif dan efisien. Lokasi hotel yang berjarak 60 km dari kota Bandar Lampung membuatnya menjadi

pilihan yang menarik bagi karyawan yang sedang tugas kerja dan wisatawan lintas Sumatra. Hotel Omah KJ dapat menjadi tempat istirahat yang nyaman dan tenang bagi mereka yang ingin menikmati suasana pedesaan yang jauh dari hiruk pikuk kota. Namun, Hotel Omah KJ juga harus bersaing dengan kompetitor hotel terdekat, seperti Hotel 21 dan Mess Pemda. Oleh karena itu, hotel ini perlu terus meningkatkan kualitas pelayanan dan fasilitasnya untuk mempertahankan posisi sebagai hotel pilihan utama di Kabupaten Tanggamus dan sekitarnya.

Dengan demikian, Hotel Omah KJ dapat terus berkembang dan meningkatkan reputasinya sebagai hotel yang menyediakan pelayanan yang berkualitas dan nyaman bagi tamu-tamunya. Hotel ini dapat menjadi pilihan yang tepat bagi mereka yang ingin menikmati suasana pedesaan yang tenang dan nyaman, serta melakukan kegiatan bisnis dan pertemuan dengan lebih efektif dan efisien. Dalam jangka panjang, Hotel Omah KJ dapat menjadi salah satu hotel terkemuka di Kabupaten Tanggamus dan sekitarnya, serta menjadi destinasi wisata yang populer bagi wisatawan lintas Sumatra. Dengan demikian, hotel ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Para pimpinan selalu memusatkan perhatiannya pada penyelesaian suatu pekerjaan, melaksanakannya dengan cara memberi perintah, tanpa memperdulikan reaksi para karyawannya. Di Hotel Omah KJ menuntut kepatuhan yang tinggi. Kepemimpinan seperti ini terkesan begitu egois karena mereka hanya peduli pada hasil tanpa mau melihat proses dan permasalahan yang terjadi. Kepemimpinan ini sering kali membuat banyak karyawan mengeluh, menimbulkan suasana kerja yang penuh ketakutan. Namun sisi positifnya dari kepemimpinan seperti ini adalah kecepatan, ketepatan kerja dan menjaga kualitas kerja karyawan di tempat tersebut.

Tentu saja peran kepemimpinan seperti ini memerlukan seorang pemimpin yang mengetahui cara memotivasi anggota dan meningkatkan kinerja pegawai. Apabila faktor-faktor tersebut tercapai maka tercapailah tujuan bersama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang diwujudkan dalam sikap profesionalisme kerja keras dan sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tanpa keluhan kompromi dan kelelahan.

Setelah melakukan pengamatan maka dapat diasumsikan mempunyai permasalahan kinerja karyawan yang terkesan tidak sesuai ekspektasi perusahaan. Hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang mengikuti jadwal kerja yang kurang sehingga tidak dapat selesai tepat waktu, meskipun hal tersebut ditentukan oleh perusahaan, yaitu terkait dengan kontrak kerja yang disepakati oleh manajemen perusahaan dengan pihak terkait.

Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh Robbins (2002), yaitu tipe pemimpin yang memperhatikan permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya mereka mengubah kesadaran pengikutnya terhadap berbagai hal dengan membantu mereka melihat hal-hal lama dengan cara baru. Sehingga pemimpin dapat memberikan inspirasi, motivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan kelompok ada beberapa penelitian yang meneliti dampak kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan hotel melalui penerapan kepemimpinan transformasional, peningkatan produktivitas karyawan, dan pengembangan budaya organisasi yang positif. Kinerja karyawan hotel yang rendah dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan tamu dan loyalitas mereka terhadap Hotel Omah KJ. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Omah KJ namun Hotel Omah KJ yang belum menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif, sehingga kinerja karyawan Hotel Omah KJ masih rendah. Selain itu, produktivitas karyawan Hotel Omah KJ juga masih rendah karena kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain yang melakukan penelitian kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Mirip dengan

budaya organisasi, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan konsistensi pada penelitian sebelumnya maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini, dan juga di karenakan hotel ini masih baru dan belum memiliki daya saing yang tinggi. Berdasarkan uraian yang telah di jabarkan di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Hotel Omah KJ Di Kabupaten Tanggamus)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ?
2. Apakah produktivitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ?
4. Apakah kepemimpinan Transformasional, produktivitas karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ
4. Untuk mengetahui kepemimpinan Transformasional, produktivitas karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan dibangku kuliah. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

b. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Omah KJ

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. diharapkan pula dengan adanya hasil penelitian ini Hotel Omah KJ dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cara berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian sejenis yang akan dilakukan selanjutnya. Salah satunya untuk peneliti selanjutnya dan untuk beberapa pihak yang memiliki kepentingan di bidang yang terkait.

3. Bagi penulis

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang perilaku organisasi, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

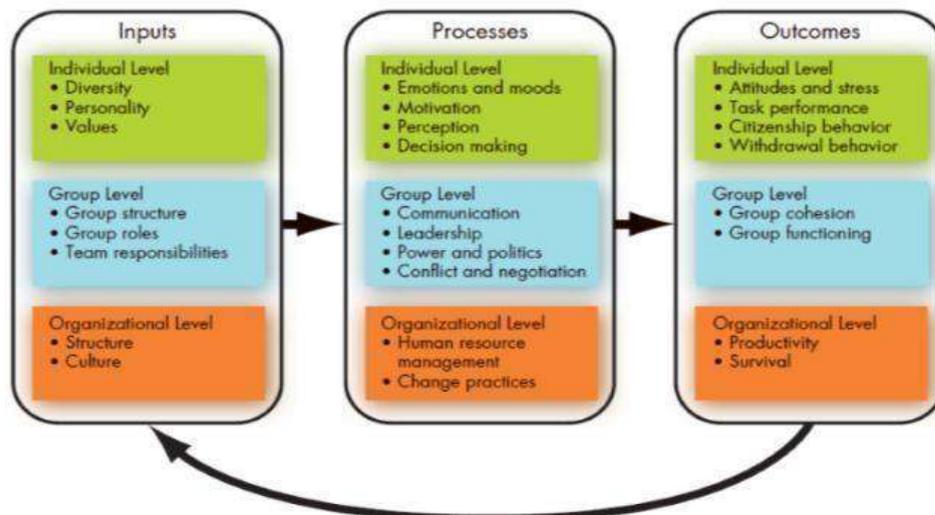
2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan sebuah studi yang membahas dan mempelajari tentang apa yang dilakukan orang dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Perilaku organisasi juga mempelajari dampak individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, perilaku organisasi sebagai beberapa faktor penentu perilaku untuk membuat organisasi bekerja lebih baik (Robbins & Judge, 2015). Perilaku organisasi merupakan salah satu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia pada organisasi dengan tingkat individu dan tingkat kelompok yang berdampak terhadap kinerja (baik kinerja individu, kelompok, dan organisasi). Perilaku organisasi berhubungan dengan bagaimana orang bereaksi dan berperilaku dalam sebuah organisasi. Perilaku organisasi juga suatu ilmu pengetahuan yang berkembang secara terus menerus yang dapat memberikan pengaruh kepada organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Wijaya, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi tidak hanya mempelajari interaksi antara individu dan kelompok di dalam organisasi, tetapi juga mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku tersebut seperti budaya organisasi, struktur organisasi, sistem *reward* dan pengakuan, serta faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Studi ini mencakup berbagai teori psikologi, sosiologi, antropologi, dan manajemen untuk menjelaskan pola perilaku yang muncul dalam konteks organisasi.

2.1.1 Model Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) mengusulkan tiga macam model dalam perilaku organisasi yaitu *inputs*, *processes* & *outcomes*. Model ini menunjukkan bahwa input mengarah pada *processes* dan yang akhirnya mengarah pada *outcomes* sebagai hasil, serta memiliki hubungan timbal balik pada masing masing tingkatannya. Model ini juga menjelaskan bahwa hasil dapat memberikan pengaruh dan masukan terhadap jalanya sebuah organisasi di masa depan. Pada gambar 2.1 di bawah ini menggambarkan model tersebut secara sederhana.



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins & Judge (2024)

- Input* berisikan variabel tertentu seperti kepribadian, struktur dan budaya organisasi yang mengarah pada tahap *processes*. Variabel – variabel tersebut merupakan awal dari segala kemungkinan yang terjadi dalam sebuah organisasi di masa depan. Variabel tersebut banyak di pengaruhi awal hubungan kerja (Robbins & Judge, 2015).
- Processes* adalah sebuah tindakan individu, kelompok, dan organisasi hasil input. Pada proses di *level* individu terdapat emosi dan *mood*, motivasi persepsi dan pengambilan keputusan. Pada *level* kelompok terdapat komunikasi,

- c. kepemimpinan, kekuasaan & politik, serta konflik & negosiasi terakhir, pada *level* organisasi, terdapat manajemen sumber daya manusia dan praktek perubahan (Robbins & Judge, 2015).
- d. *Outcomes*, hasil merupakan variabel kunci yang akan di ketahui atau prediksi oleh organisasi, *outcomes* merupakan variabel dipengaruhi dari variabel kinerja. Pada *level* individu, termasuk di dalamnya ada sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behavior* dan *withdrawal behavior*. Pada *level* terdapat kelompok, kohesi dan fungsi. Pada tingkat organisasi menjelaskan bagaimana tingkat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan dari organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015). Penelitian ini menggunakan model perilaku organisasi dengan kajian mengenai kinerja beranda dalam teori perilaku *level* individu sebagai *output* variabel yang di pengaruhi oleh faktor - faktor tertentu baik faktor internal maupun faktor eksternal.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mempengaruhi, mengerahkan, mengendalikan, dan mendorong anggota kelompoknya untuk dapat melakukan suatu pekerjaan secara sukarela atau atas kemauannya guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Nugroho (2019), kepemimpinan dideskripsikan sebagai sebuah seni atau ilmu yang secara sistematis dapat mempengaruhi bawahannya dengan memberikan gagasan mengenai apa yang mereka harus lakukan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dengan berdasarkan pada kemampuannya dalam membimbing orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan kelompok tersebut. Berdasarkan definisi kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan anggota kelompoknya untuk dapat melakukan tugasnya secara sukarela guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Khairizah *et al.*, (2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku atau ciri-ciri yang diterapkan seorang pemimpin kepada anggotanya untuk

membimbing mereka dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nugroho (2019), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menggunakan komunikasi dengan bawahannya. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota kelompok. Secara lebih rinci, kepemimpinan mencakup beberapa aspek berikut:

1. Pengaruh: Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan keputusan anggota kelompoknya. Pengaruh ini sering kali datang dari kepercayaan, karisma, dan integritas pemimpin.
2. Arahan: pemimpin memberikan arahan yang jelas dan tepat mengenai apa yang harus dilakukan. Ini melibatkan penetapan tujuan, perencanaan strategis, dan pengambilan keputusan yang efektif.
3. Pengendalian: Seorang pemimpin perlu mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas untuk memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Motivasi: Pemimpin harus mampu memotivasi anggotanya untuk bekerja dengan antusias dan dedikasi. Ini sering kali melibatkan pengakuan terhadap pencapaian, pemberian insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
5. Komunikasi: Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan komunikasi yang baik untuk menyampaikan visi, tujuan, dan instruksi dengan jelas, serta mendengarkan dan memahami masukan dari anggota kelompok.
6. Empati dan dukungan: Pemimpin yang baik memahami kebutuhan dan aspirasi anggota kelompoknya serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk pengembangan pribadi dan profesional mereka.
7. Pengembangan tim: Seorang pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan dan pertumbuhan anggota timnya. Ini melibatkan pelatihan, mentoring, dan pemberian kesempatan untuk belajar.

Dengan keterampilan dan atribut ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan kesuksesan jangka panjang. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya dan bagaimana ia dipersepsikan oleh anggota yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi, perilaku dan cara berpikir yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi oleh anggotanya. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai unsur kekuatan seperti ancaman, otoritas ataupun bujukan. Dalam suatu pendapat diaktakan bahwa Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, ataupun proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan Rivai (2020), sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Definisi kepemimpinan sering kali mencakup unsur-unsur seperti visi, komunikasi, dan kemampuan untuk memotivasi. Kepemimpinan bukan hanya tentang memberi arahan, tetapi juga tentang membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan tim. Proses kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang lain menuju tujuan bersama, sambil mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual seperti dinamika kelompok, tujuan organisasi, dan tantangan yang dihadapi.

Selain itu, kepemimpinan juga memerlukan keterampilan dalam membuat keputusan yang efektif dan menghadapi konflik dengan bijaksana. (Rivai., 2020). Seorang pemimpin yang baik harus dapat mengenali potensi dan kekuatan anggota timnya, serta membantu mereka berkembang melalui umpan balik yang konstruktif

dan dukungan yang tepat. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi atau jabatan, tetapi merupakan sebuah proses interaktif yang terus berkembang dan memerlukan adaptasi terhadap kebutuhan serta situasi yang berubah. Menurut Handoko (2008) kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan- kegiatan dari sekelompok anggota-anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain (bawahan atau pengikut), kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin.
2. Kepemimpinan menyangkut pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara pemimpin dan anggota kelompok.
3. Kepemimpinan yang dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin juga dapat mempergunakan pengaruh.

2.2.1 Gaya – Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup perilaku, nilai, dan metode yang digunakan untuk menggerakkan anggota tim menuju pencapaian yang diinginkan. Adapun jenis – jenis kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis dikenal dengan pendekatan yang terpusat pada pemimpin, di mana pemimpin mengambil keputusan tunggal dan memberikan arahan yang jelas kepada anggotanya. Pemimpin ini sering mengendalikan setiap aspek pekerjaan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Sudrajat (2011).
- b. Gaya kepemimpinan demokratis dikenal dengan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis menghargai pandangan dan masukan dari anggota timnya. Menurut Thoha (2013), gaya kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya

- c. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otokratis. Pemimpin menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.
- d. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, serta meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk manajemen perhotelan. Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, serta meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks perhotelan, kepemimpinan transformasional sangat penting karena industri ini sangat bergantung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan layanan yang terbaik. kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan di industri perhotelan. Mereka menemukan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menginspirasi dan memotivasi mereka, serta meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara meningkatkan kualitas layanan. Bass (2010) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, Tracey dan Hinkin (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan di industri perhotelan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional sangat cocok untuk manajemen perhotelan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan kualitas layanan dan reputasi hotel.

2.2.2 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Suwatno (2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Zeindra & Lukito (2020), menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional akan memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tugas melebihi apa yang diharapkan dengan cara mendorong mereka memahami pentingnya hasil suatu pekerjaan dan mendorong mereka untuk mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Menurut Robbins (2017), pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada Menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka, membawa perubahan positif, dan mencapai tujuan bersama yang melampaui kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional tidak hanya memperhatikan hasil dan kinerja, tetapi juga perkembangan pribadi dan profesional dari para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam mendorong perubahan, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan. Pemimpin transformasional berusaha untuk memberdayakan karyawan, memupuk kerjasama tim, dan mengarahkan upaya kolektif menuju pencapaian tujuan yang lebih besar dan bermakna.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2017), terdiri dari 4 (empat) komponen, yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional. Pengaruh ideal berarti pemimpin bertindak sebagai panutan untuk pengikutnya dan pengikut kagum, hormat, serta percaya kepada pemimpin mereka. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mampu merangsang kreativitas dan inovasi pengikutnya dengan cara mencari perspektif berbeda ketika memecahkan masalah, berpikir rasional, dan memberikan saran yang *out of the box* dalam mewujudkan tujuan bersama. Menurut Zeindra & Lukito (2020), individual berarti pemimpin berperan sebagai mentor bagi pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelebihan dan keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam implementasinya. Kelebihan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kesadaran dan komitmen pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang. Menurut Bass (2004), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Namun, kepemimpinan transformasional juga memiliki beberapa keterbatasan. Salah satu keterbatasan utama adalah bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan waktu dan usaha yang signifikan untuk membangun kepercayaan dan kesadaran pengikutnya. Pemimpin transformasional juga perlu memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan mengelola konflik yang mungkin timbul dalam proses transformasi.

Menurut Yukl (2010), kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak negatif jika tidak diimplementasikan dengan benar. Misalnya, pemimpin transformasional yang terlalu fokus pada visi dan misi organisasi dapat mengabaikan kebutuhan dan kepentingan individu pengikutnya. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat memiliki keterbatasan dalam konteks organisasi yang memiliki budaya dan struktur yang kaku. Pemimpin transformasional perlu memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan mengelola resistensi yang mungkin timbul dari pengikutnya. Menurut Avolio dan Bass (2004), kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan secara efektif jika pemimpin memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan dan kepentingan pengikutnya, serta memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan mengelola konflik.

Dalam implementasinya, kepemimpinan transformasional memerlukan keseimbangan antara kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan kemampuan untuk mengelola perubahan dan mengelola konflik. Pemimpin transformasional perlu memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan dan kepentingan pengikutnya, serta memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan mengelola resistensi yang mungkin timbul. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan yang diinginkan, jika diimplementasikan dengan benar dan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan pengikutnya.

Hal ini dilakukan dengan cara memberikan pelajaran serta pelatihan secara individual untuk karyawannya, menganggap setiap individu memiliki kemampuan, kebutuhan, dan aspirasi yang berbeda serta membantu karyawan dalam mengembangkan bakatnya. Motivasi inspirasional artinya pemimpin memberi inspirasi dan motivasi untuk pengikutnya guna mencapai tujuan atau visi tertentu. Hal tersebut dilakukan dengan cara berbicara optimis mengenai masa depan, berbicara antusias mengenai apa yang harus dilakukan, mengartikulasikan visi yang akan datang, dan memiliki keyakinan untuk mencapai tujuan.

2.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya.

Sedarmayanti (2001) produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan memenuhi standar yang ditetapkan, Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan bagaimana produktivitas berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi:

1. Pencapaian standar: produktivitas melibatkan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup penyelesaian tugas sesuai dengan spesifikasi dan ekspektasi yang ada.
2. Pengelolaan biaya: efektivitas dalam produktivitas juga berkaitan dengan pengelolaan biaya. Karyawan yang produktif memanfaatkan sumber daya dengan bijaksana, menghindari pemborosan.
3. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas adalah elemen kunci dari produktivitas. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.
4. Efisiensi sumber daya manusia: pemanfaatan SDM yang efisien berarti menempatkan karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang tepat pada posisi yang sesuai. Ini mencakup penempatan yang strategis dan pemanfaatan potensi penuh dari setiap individu untuk mendukung tujuan organisasi.
5. Efektivitas operasional: efektivitas berkaitan dengan sejauh mana karyawan dan tim dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang optimal. Peningkatan efektivitas melibatkan penyusunan strategi yang baik, pengelolaan waktu yang efektif, dan implementasi proses kerja yang tepat.

jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi (Hanaysha, 2016).

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja:

1. Sikap kerja seperti, kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.
3. Sikap kerja seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim.
4. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.
5. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha (Sedarmayanti, 2001).

2.3.2 Cara-cara Meningkatkan Produktivitas

Menerapkan program reduksi biaya berarti dalam menghasikan *output* dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti *output* yang tetap

dibagi dengan input yang lebih sedikit. Pertumbuhan berarti kita meningkatkan *output* dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya *output* meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit. Terdapat cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Bekerja lebih tangkas bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit *output* yang rendah.
2. Mengurangi aktivitas melalui pengurangan sedikit *output* dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.
3. Bekerja lebih efektif peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan *output*, tapi tidak mengurangi penggunaan *input* (Nasution, 2001).

2.4 Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Hakim (2016), mendeskripsikan budaya organisasi sebagai sebuah makna dari suatu sistem yang dianut oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain Menurut Mangkunegara (2005), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem keyakinan atau asumsi, nilai-nilai, dan norma yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggotanya dalam menghadapi masalah adaptasi internal maupun eksternal.

Menurut Rifansyah (2016), budaya organisasi dalah kebiasaan kerja dari seluruh anggota organisasi yang dijadikan sebagai standar perilaku kerja sehingga dapat menjadi arahan untuk mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah suatu kebiasaan kerja yang dianut seluruh anggota organisasi dan dijadikan sebagai pedoman tingkah laku dalam mencapai tujuan organisasi serta sebagai sebagai pembeda dari organisasi lain. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja

secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat dipahami sebagai penilaian objektif terhadap hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja meliputi kecakapan atau keterampilan individu, pengalaman yang dimiliki, dan tingkat kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kinerja juga bergantung pada seberapa baik seseorang dapat memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penting untuk dicatat bahwa kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir, tetapi juga berdasarkan proses dan upaya yang dilakukan. Standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya berfungsi sebagai patokan untuk menilai seberapa baik seseorang memenuhi ekspektasi yang ada. Dalam konteks organisasi, penilaian kinerja seringkali melibatkan pengukuran terhadap berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, serta kemampuan dalam bekerja sama dengan tim.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, individu harus mampu mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dengan dedikasi dan manajemen waktu yang baik. Evaluasi kinerja yang efektif juga harus mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi hasil kerja, seperti dukungan dari manajemen, sumber daya yang tersedia, dan kondisi kerja secara keseluruhan (Mangkunegara, 2005).

Budaya organisasi pada Hotel Omah KJ merujuk pada nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh karyawan dan manajemen hotel dalam menjalankan operasional hotel. Budaya organisasi hotel dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan tamu, dan reputasi hotel. Budaya organisasi pada Hotel Omah KJ, hotel

juga dapat mempengaruhi keputusan strategis hotel, seperti pengembangan jasa, dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi hotel untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif dan mendukung tujuan bisnis hotel. Dalam membangun budaya organisasi yang positif, hotel dapat melakukan beberapa hal, seperti mengembangkan nilai-nilai yang jelas dan konsisten, mempromosikan komunikasi yang efektif, dan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan demikian, hotel dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tamu dapat merasa puas dan loyal terhadap hotel.

Menurut Kurniawan (2018) optimalisasi sumber daya manusia (SDM) memang merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya, kinerja keseluruhan organisasi. Dengan memaksimalkan potensi SDM, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan daya saingnya. Berikut adalah beberapa cara dalam optimalisasi SDM untuk mencapai kinerja yang optimal adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir: menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan peluang promosi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen. Ini juga membantu dalam mempertahankan bakat terbaik di dalam organisasi.
2. Kesejahteraan dan motivasi: program kesejahteraan yang baik, seperti tunjangan kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Manajemen kinerja: sistem manajemen kinerja yang efektif, termasuk penilaian yang objektif, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas pencapaian, penting untuk memastikan bahwa pegawai mengetahui bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi.
4. Komunikasi dan kepemimpinan: kepemimpinan yang kuat dan komunikasi yang terbuka membantu dalam mengarahkan dan menginspirasi pegawai. Pemimpin yang mampu mendengarkan dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu

pegawai untuk lebih memahami peran mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif.

5. Pengelolaan talenta: identifikasi dan pengelolaan talenta penting untuk memastikan bahwa individu dengan potensi tinggi mendapatkan kesempatan
6. untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Program pengembangan talenta dapat mencakup mentoring, coaching, dan penugasan proyek strategis.
7. Fasilitas dan alat kerja: menyediakan fasilitas dan alat kerja yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Pegawai yang memiliki akses ke sumber daya yang tepat lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efisien.
8. Komunikasi dan kepemimpinan: kepemimpinan yang kuat dan komunikasi yang terbuka membantu dalam mengarahkan dan menginspirasi pegawai. Pemimpin yang mampu mendengarkan dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu pegawai untuk lebih memahami peran mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif.
9. Pengelolaan talenta: identifikasi dan pengelolaan talenta penting untuk memastikan bahwa individu dengan potensi tinggi mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Program pengembangan talenta dapat mencakup mentoring, *coaching*, dan penugasan proyek strategis.

Budaya organisasi di Hotel Omah KJ dapat menjadi signifikan dengan melakukan pelatihan housekeeping dan pelatihan lainnya untuk karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjaga kebersihan dan kerapian kamar hotel, serta memberikan layanan yang baik kepada tamu. Dengan melakukan pelatihan housekeeping, karyawan dapat memahami teknik membersihkan kamar dengan efektif dan efisien, serta cara menggunakan alat dan bahan yang tepat untuk membersihkan kamar. Selain itu, karyawan juga dapat memahami pentingnya memberikan layanan yang baik kepada tamu dan meningkatkan kepuasan tamu.

Selain pelatihan housekeeping, hotel juga dapat menyediakan pelatihan untuk karyawan lain, seperti pelatihan front office, pelatihan food and beverage, dan pelatihan keselamatan dan keamanan. Pelatihan front office dapat membantu karyawan memahami cara menangani tamu, memproses check-in dan check-out, serta memberikan informasi tentang hotel. Pelatihan food and beverage dapat membantu karyawan memahami cara menyajikan makanan dan minuman dengan baik, serta memberikan layanan yang baik kepada tamu. Dengan demikian, pelatihan ini dapat membantu meningkatkan kualitas layanan dan kinerja karyawan hotel. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu, sehingga meningkatkan kepuasan tamu dan reputasi hotel. Selain itu, pelatihan ini juga dapat membantu meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap budaya organisasi hotel, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Dalam jangka panjang, pelatihan ini dapat membantu Hotel Omah KJ mencapai tujuannya untuk menjadi hotel yang berkualitas dan memberikan layanan yang terbaik kepada tamu. Dengan demikian, hotel dapat meningkatkan kepuasan tamu, meningkatkan reputasi, dan meningkatkan keuntungan bisnis. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, organisasi dapat memaksimalkan kinerja pegawai mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. SDM yang dikelola dengan baik merupakan aset berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan membantu mencapai tujuan strategis organisasi.

2.4.1 Pentingnya Kinerja

Menurut pasolong (2011), tercapainya tujuan organisasi yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kinerja di atas di definisikan sebagai berikut:

1. Untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
2. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.
3. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin & Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2014).

2.4.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
4. Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terdapat di bawah ini merupakan penelitian yang mengambil pokok permasalahan yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dirujuk guna memenuhi kelengkapan dan kesempurnaan penelitian ini, berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Suseno, T. (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan studi unbraw	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,77. Jika nilai Fhitung pada tabel 42 dibandingkan dengan Ftabel, maka Fhitung lebih besar daripada Ftabel yakni $6,140 > 2,77$. Selain itu juga didapat nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 0,05$. Sehingga hal ini dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antar variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y.
2.	Deniaty, A. A. (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Darma Setia Lira Kota Bandung	Kuantitatif	Pengujian hipotesis menggunakan Uji t untuk melihat pengaruh secara parsial. Pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi sebesar 36,2% atau dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 36,2% terhadap kinerja karyawan PT Darma Setia Lira Bandung. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan verifikatif, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darma Setia Lira Bandung.
3.	Nugroho E. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan.

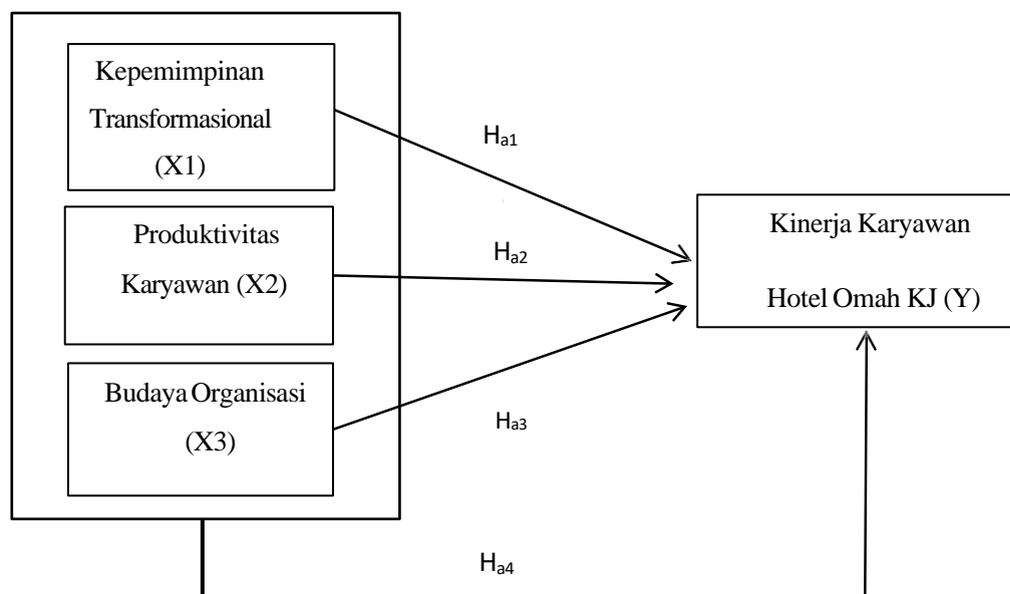
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Septiana, D. (2016)	Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformatioal dan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Bumi Lampung Persada)	Kualitatif	Perilaku pemimpin dalam menstimulasi intelektual karyawan memiliki pengaruh yang paling baik untuk indikator kepemimpinan transformasional. Tindakan reaktif seperti bertindak sebelum timbul masalah memiliki pengaruh yang paling baik untuk indikator kepemimpinan transaksional. Peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui mediator motivasi memiliki hasil lebih baik dibandingkan secara langsung sehingga pemimpin perlu tau hal-hal yang dapat memotivasi Karyawannya
5.	Wibawani (2024).	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatioal dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan MNC Vision+.	Kuantitatif	Hasil Analisa menggunakan metode <i>bivariate correlation</i> menunjukkanbahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan ($r = 0,624$) hal ini menunjukkanbahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi kinerja karyawan, selanjutnya terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan ($r = 0,552$) hal ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji multivariate correlation pada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja menghasilkan $r = 0,668$ dan $r^2 = 446$, $p = < 0,05$. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 62,4% dan keterikatan kerja memberikan kontribusi sebesar 4,4% terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Ritawati, A. 2013.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
7.	Suhanta, Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan Smart PLS 3.0 dan <i>sobel test</i> pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah: 1. Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik Kepemimpinan Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. 2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kesenangan mahasiswa terhadap komputer maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawainya..

Sumber: Data diolah (2025)

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang telah di uraikan diatas, ada beberapa hal yang dijadikan peneliti sebagai landasan berpikir yang selajutnya mengarahkan peneliti untuk menemukan data dan informasi, guna memecahkan masalah yang telah dikemukakan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Omah KJ. Adapun kerangka pikir yang dijadikan pegangan penelitian ini seperti pada gambar 2.2



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dikarenakan jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018), Berdasarkan Gambar 2.2, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- Ha₁: Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Omah KJ
- Ho₁: Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ
- Ha₂: Produktivitas Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ
- Ho₂: Produktivitas Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ
- Ha₃: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Hotel Omah KJ
- Ho₃: Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Omah KJ
- Ha₄: Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Omah KJ
- Ho₄: Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Omah KJ

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Metode *explanatory research* menyebutkan korelasi kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel:

- 1) X1: Kepemimpinan Transformasional
- 2) X2: Produktivitas Karyawan
- 3) X3: Budaya Organisasi
- 4) Y1: Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah - ubah atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

Menurut Sugiyono (2019). metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah

memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016). Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel omah KJ.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016). Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016). Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pengisian kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan empat poin. Menurut Sugiyono (2016), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.1 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan serangkaian kegiatan penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dengan membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian (Zed., 2014). Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan studi pustaka dilakukan melalui membaca, menelaah, dan mengutip hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Omah KJ dengan total 30 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini yang jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan Hotel Omah KJ yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggung jawabkan atau dapat diuji

kebenarannya Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah- langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan (Ferdinand, 2006).

3.5.1 Definisi Konseptual

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai (Ferdinand,2006). Ubahan disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas ialah Kepemimpinan Transformasional (X1), Produktivitas Karyawan (X2), dan Budaya Organisasi (X3).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah (Purnamasari, 2008), definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masingmasing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan kedalam indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Item
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Afandi (2018 : 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (afandi, 2018 : 89)	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan instansi. Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna Lingkungan tempat anda berkerja memberikan pujian bagi karyawan yang penampilan menarik dan rapi. Instansi tempat anda berkerja selalu memberikan saran untuk kelengkapan menangani tugas - tugas bagi karyawan Dalam pekerjaan , instansi tempat anda berkerja memberikan keleluasaan bagi anda untuk mengambil Keputusan Sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab kerja Anda mampu beradaptasi dengan karyawan yang memiliki. Kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang anda butuhkan Anda memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaann yang dibebankan pada team kerja
Kepemimpinan Transformasional (X1),	Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model Kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan hubungan efek pemimpin terhadap bawahandapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin,	<i>Idealized Influencer</i> <i>Inspirational motivation</i> <i>Intellectual simulation</i> <i>Individualized consideration</i> Menurut Bass (dalam Suwanto , 2011).	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat

Variabel	Pengertian	Indikator	Item
	berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja Menurut Bass dan Avolio (2011)		dipercaya Pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor Pemimpin mampu menghormati secara langsung Karyawan Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman Pemimpin selalu memberikan teladan pada karyawan.
Produktivitas Karyawan(X2)	Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Menurut Sinungan dalam Busro (2013).	Indikator produktivitas antaralain : Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai Semangat kerja 3. Pengembangan diri Menurut Edy Sutrisno (2017).	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap Pekerjaan Saya senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan.
Budaya Organisasi (X3).	Budaya organisasi adalah kebiasaan kerja dari seluruh anggota Organisasi yang dijadikan sebagai standar perilaku kerja sehingga dapat menjiarahkan untuk mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rifansyah (2016)	terdapat 4 (empat) Dimensi pengukuran budaya organisasi, yaitu : Keterlibatan (<i>involvement</i>). 2. konsistensi (<i>consistency</i>). 3. Adaptabilitas (<i>adaptability</i>). misi (<i>mission</i>). Denison dan Mishra (1995)	Perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu Karyawan mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan Pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan Karyawan mampu untuk menjalankan program , dan penyatuan visi dan misi perusahaan Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan Perusahaan mampu mengontrol setiap pekerjaan karyawan

Variabel	Pengertian	Indikator	Item
			Karyawan mampu untuk menjaga identitas jati diri perusahaan. Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja. Karyawan menyelesaikan toleransi konflik yang ada diperusahaan. pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan karyawan.

Sumber: Data diolah (2025)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data adalah aktivitas yang dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Jika data yang digunakan tidak memenuhi persyaratan validitas maka data penelitian dapat dikatakan tidak relevan dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau memiliki tingkat validitas yang rendah. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilakukan dengan perhitungan menggunakan rumus uji *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
 N : Jumlah sampel
 ΣXY : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
 ΣX : Jumlah total skor X
 ΣY : Jumlah total skor Y

Pengujian signifikan koefisien korelasi berpedoman pada taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan r_{hitung} dan r_{tabel} sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,472	0,361	Valid
	X1.2	0,656	0,361	Valid
	X1.3	0,485	0,361	Valid
	X1.4	0,688	0,361	Valid
	X1.5	0,634	0,361	Valid
	X1.6	0,565	0,361	Valid
	X1.7	0,605	0,361	Valid
	X1.8	0,776	0,361	Valid
	X1.9	0,713	0,361	Valid
	X1.10	0,603	0,361	Valid
Produktivitas Karyawan (X2)	X2.1	0,499	0,361	Valid
	X2.2	0,750	0,361	Valid
	X2.3	0,712	0,361	Valid
	X2.4	0,620	0,361	Valid
	X2.5	0,536	0,361	Valid
	X2.6	0,682	0,361	Valid
	X2.7	0,755	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,707	0,361	Valid
	X3.2	0,783	0,361	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
	X3.3	0,569	0,361	Valid	
	X3.4	0,857	0,361	Valid	
	X3.5	0,455	0,361	Valid	
	X3.6	0,764	0,361	Valid	
	X3.7	0,738	0,361	Valid	
	X3.8	0,729	0,361	Valid	
	X3.9	0,716	0,361	Valid	
	X3.10	0,564	0,361	Valid	
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,456	0,361	Valid
		Y2	0,412	0,361	Valid
Y3		0,584	0,361	Valid	
Y4		0,425	0,361	Valid	
Y5		0,404	0,361	Valid	
Y6		0,538	0,361	Valid	
Y7		0,696	0,361	Valid	
Y8		0,631	0,361	Valid	

Sumber: Data lampiran 6

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat yang dapat dipercaya atau diandalkan yang di ukur secara konsisten dari waktu ke waktu. menurut Burhan *et al.*, (2009), Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 3.3 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,820	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,775	Reliabel
Budaya Organisasi	0,873	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,612	Reliabel

Sumber: Data lampiran 10

3.7 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

3.8 Uji Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan tujuan untuk meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Tabachnick dalam Ghozali, 2021).

Adapun analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan mode dasar sebagai berikut:

$$Y = a + b_1KT + b_2PK + b_3BO + e$$

Rumus 3. 1 Analisis Linear Berganda

Keterangan:

Y	: Variabel dependen (Kinera Karyawan)
a	: Konstanta regresi
b1, b2, b3	: Koefisien regresi
KT	: Kepemimpinan Transformasional
PK	: Produktivitas Karyawan
BO	: Budaya Organisasi
e	: <i>Margin error</i>

3.9 Uji Asumsi Klasik

Ariawaty & Siti (2018) menyatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kecocokan sebuah data yang digunakan untuk diuji secara regresi ataupun secara analisis jalur. Uji asumsi klasik perlu dilakukan dalam analisis regresi berganda agar menghasilkan model regresi yang memenuhi syarat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, dan Estimated*). Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.0. Pada umumnya uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021) bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *test of normality Shapiro – Wilk* dikarenakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini < 50 responden. Uji normalitas *Shapiro – Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel (Sugiyono 2020).

Rita (2020) berpendapat bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significant*), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka data terdistribusi secara normal sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun menurut Ghazali (2021) bahwa pada prinsipnya normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya, sehingga dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi 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 tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi adanya ketidaksetaraan varians dari satu residu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual antar observasi tetap disebut heteroskedastisitas dan jika tidak tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang layak adalah model di mana tidak ada bukti heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Adapun dasar analisis uji heteroskedastisitas, yaitu:

- a. Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai toleransi; jika nilainya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $\leq 10,00$, maka uji multikolinieritas tidak terjadi. Sebaliknya, jika nilai toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10,00$, maka model regresi dianggap mengalami multikolinieritas. Hasil uji ini penting karena dapat mempengaruhi ketepatan estimasi parameter regresi dan interpretasi hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2016).

3.9.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran dalam penelitian sehingga diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada (Sugiyono, 2018). Pada umumnya hipotesis diuji secara parsial dan simultan.

1. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji parsial atau uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji adalah apakah suatu variabel independen bukan penjelas signifikan terhadap variabel dependen atau merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa perhitungan dalam uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 2 Uji Parsial

Keterangan:

- T : Nilai uji t
 r : Koefisien korelasi
 r² : Koefisien determinasi
 n : Jumlah sampel

Pengujian uji t dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan analisis sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang digunakan adalah $df = (n - k - 1)$ di mana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian. Formula hipotesis yang akan diuji melalui uji t sebagai berikut:

- a. Ha: Kepemimpinan transformasional (KT), Produktivitas karyawan (PK), dan Budaya organisasi (BO) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Omah KJ.

- b. Ho: Kepemimpinan Transformasional (KT), Produktivitas karyawan (PK), dan Budaya organisasi (BO), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Omah KJ.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

- a. Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ho diterima).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ho ditolak).

- b. Berdasarkan nilai probabilitas (signifikan) adalah:

Jika probabilitas $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji simultan atau uji statistik F merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai uji F signifikan, maka salah satu atau semua variabel independen menunjukkan signifikan. Namun apabila nilai uji F tidak signifikan, maka tidak ada satupun variabel independen yang signifikan. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa perhitungan dalam uji F dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3. 3 Uji Simultan

Keterangan :

- F : Nilai uji F
 R : Koefisien korelasi ganda
 N : Jumlah anggota sampel

Pengujian uji F dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan analisis sebesar $\alpha = 5\%$ dan *degree of freedom* pembilang adalah $df_1 = (k-1)$, serta *degree of freedom* penyebut adalah $df_2 = (n-k)$, di mana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian. Formula hipotesis yang akan diuji melalui uji t sebagai berikut:

- a. H_a : Kepemimpinan Transformasional (KP), Produktivitas Karyawan (PK), dan Budaya Organisasi (BO) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
- b. H_o : Kepemimpinan Transformasional (KP), Produktivitas Karyawan (PK), dan Budaya Organisasi (BO) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

- a. Berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (H_o diterima).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_o ditolak).

- b. Berdasarkan nilai probabilitas (signifikan) adalah: Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui uji koefisien determinasi dapat diukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial ataupun simultan. Perhitungan uji koefisien determinasi berpedoman pada nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan

kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Sahir (2021) perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

Keterangan:

R^2 : Nilai koefisien determinasi r^2 : Nilai koefisien korelasi

Berikut kriteria pengujian yang digunakan dalam koefisien determinasi:

Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Hotel Omah KJ mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan dan budaya organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ.
4. Berdasarkan model penelitian yang dibuat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ. Kemudian berdasarkan pengujian pada koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Teoretis

Disarankan kepada mahasiswa untuk menggunakan penelitian ini guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hotel Omah KJ disarankan untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan transformasional, meningkatkan produktivitas melalui evaluasi rutin dan pemberian pelatihan serta memperkuat budaya organisasi dengan menyosialisasikan visi-misi, mendukung kebutuhan karyawan, dan mendorong kerja sama tim. Selain itu, manajemen konflik perlu ditingkatkan melalui pelatihan pemimpin, dan karyawan diberi keleluasaan dalam memberikan ide untuk kemajuan hotel. Monitoring dan evaluasi berkala juga penting untuk memastikan efektivitas strategi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. dan juga Perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan dalam beberapa aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat memenuhi target kerja yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan promosi dan pemasaran Omah KJ untuk meningkatkan kesadaran dan minat masyarakat luas, sehingga dapat meningkatkan jumlah pengunjung dan pendapatan. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi yang lebih efektif untuk memantau kinerja karyawan dan memberikan feedback yang konstruktif. Perlu juga dilakukan upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan, seperti dengan menerapkan sistem absensi yang lebih ketat dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin yang baik.

Kepemimpinan juga perlu lebih mengutamakan pendapat karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Dengan demikian, Hotel Omah KJ dapat mengembangkan pelatihan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan. Produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui evaluasi rutin dan pemberian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi dengan menyosialisasikan visi-misi, mendukung kebutuhan karyawan, dan mendorong kerja sama tim. Manajemen konflik juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan pemimpin, sehingga mereka dapat menangani konflik dengan efektif dan meningkatkan kinerja tim. Karyawan perlu diberi keleluasaan dalam memberikan ide dan saran untuk kemajuan hotel, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi. Monitoring dan evaluasi berkala juga penting untuk memastikan efektivitas strategi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dengan langkah-langkah ini, Hotel Omah KJ dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Penelitian juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam pandangan karyawan terkait kepemimpinan transformasional, produktivitas, dan budaya organisasi. Selain itu, memperluas objek penelitian ke sektor lain atau perusahaan dengan skala berbeda dapat memberikan hasil yang lebih beragam dan meningkatkan generalisasi temuan. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode longitudinal guna mengukur perubahan dampak variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiana, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Agustina, P., & Rita, I. P. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) pada PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. **10**(2):174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Airlangga University Press.
- Ali, S., & Rahman, M. (2023). The Role of Standard Operating Procedures in Enhancing Employee Productivity. *Journal of Management Studies*. **19**(3): 75- 89.
- Aljunaidi, A., and Ankrah, S. (2014). *The Application of Lean Principles in the Fast Moving Consumer Goods (FMCG) Industry*. *Journal of Operations and Supply Chain Management*. **7**(2):1-25
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*. **30**(1): 140-164.
- Ariawaty, R. N., & Siti, N. E. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: PT Bima Pratama Sejahtera.
- Basu, Swasta. (2002). *Azas-azas pemasaran*. Yogyakarta , Pustaka Belajar
- Bass, B. M. (2000). *The future of leadership in learning organizations*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. **7**(3): 18–40.
- Deniaty, A. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan PT*.

Darma SetiaLira Kota Bandung). (Skripsi). Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Denison, D. R. and Mishra, A. K. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*. *Organization Science*. **6**(2): 204-223.

Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District. *Journal Of pplied BusinessandTechnology*. **3**(1):56–72. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.90>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 26(10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hairudinor., Utomo, S., dan Humaidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. **10**(1): 48-54.

Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, MisiOrganisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.146 hlm.

Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector.*International Journal of Learning and Development*. **6**(1): 2164-4063.

Hani Handoko. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*.**9**(1).

Ivancevich, John M., et al., 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education.

Johnson, K., Lee, R., & Smith, T. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance: A Global Perspective. *Journal of Organizational Behavior*. **45**(2):78-93.

Kartono, K. (2011). *Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Khairizah, A., Noor, I., dan Suprpto, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. **3** (7): 1268-1272.
- Koontz, Harold. Cyril O'Donnell, dan Heinz Weihrich.(2011). Manajemen. Jakarta:Erlangga.
- Kumar, A., & Sharma, R. (2023). The Impact of Organizational Support on Employee Motivation and Performance. *International Journal of Business Research*. **4**(2): 98-112.
- Kurniawan, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. **15** (1): 33-48.
- Lee, J., Kim, S., & Park, H. (2023). Organizational Support and Employee Performance: The Mediating Role of Decision-Making Autonomy. *Journal of Human Resource Management*. **18**(4): 215-230.
- Mehdinezhad, M., Bin Suandi, T., Bin Silong, A. D., and Binti Omar, Z. 2013. Transformational, Transactional Leadership Styles and Job Performance of Academic Leaders. *Journal International Education Studies*. **6**: 29-34
- Malik, A., & Asghar, M. (2023). Leadership and Conflict Resolution: Fostering a Collaborative Organizational Culture. *International Journal of Business Management Studies*. **12**(1): 45-62.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. **2**(1): 129-147.
- Mardiono, V. E. P., & Hwihanus, H. (2023). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Pembelian Persediaan Toko Pak Poh Gedhang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*. **1**(1): 207-221.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama.Bandung
- Nasution, (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalilea Indonesia Nugroho.
- R. E. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek.MIX:
Jurnal Ilmiah Manajemen. **9** (2): 341-354.

Pratama, S. A. (2022). *Literature Review The Effect Of Leadership Style And Work Culture On Job Satisfaction And Performance.* April, 743–753.

Pasalong Harbani, (2011).*Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta.

Puspitasari, N. N. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Suksmaning Idep Derana Ika Sanur (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.* **9** (1): 82

Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama

Robbins SP, dan Judge. (2008). Prilaku Organisasi. Buku 2 Jakarta : Salemba Empat.
Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2011. *Organizational Behavior. Fourteenth Edition.* Pearson Education, Inc. USA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition.* Pearson Education Limited.

Rogers,E.M. (1966). *Physics for the Inquiring Mind: The Methods, Nature, and Philosophy of Physical Science.* Princeton University Press

Rifansyah, O. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*

Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* **3**(2): <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>

Sumual, H., Pontoh, S., Kaparang, M. W., Kumajas, V. N., Wongkar, M. M., & Mosey, S. H. (2024). Peranan Manajemen Pendidikan Kreatif Dan Inovatif Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP).* **7**(2): 5122-5129.

- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta Sugiyono.
(2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonomimetrika Terapan: Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta , CV Andi Offset
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Data Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung , Mandar Maju Mandar Maju. Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja*. *Jesya*. 5(2): 1396–1412 <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Septiana, D. 2016. *Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Bumi Lampung Persada)*. (Tesis). Universitas Lampung. Bandar Lampung.122 hlm.
- Tan, H., Lee, J., & Wong, M. (2023). Employee Discipline and Its Impact on Timely Task Completion: A Case Study. *Asian Journal of Organizational Behavior*.14(1): 102-117.
- Wibawanti, I., Kunci, K., Karyawan, K., Transformasional, G. K., & Kerja, K. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan MNC Vision+. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*.4(2):33.<https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif>.
- Wirtadipura, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang* (Vol. 3, Issu)
- Widiyanto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*.7(1):<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: *Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2): 96-102.
- Yuki, G and Lepsinger, R. 2004. *Flexible Leadership: Creating Value by Balancing Multiple Challenges and Choices*. Jossey-Bass, San Francisco.290 hlm.
- Zeindra, F. A. dan Lukito, H. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. **5** (2): 335-350.

Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan* (3rd ed.). Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.