

The Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance at Mamaka by Ovolo Hotels

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels

I Gusti Ketut Widiastari¹, I Gusti Bagus Rai Utama^{2*}, I Ketut Sirna³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: igustbagusraiutama@gmail.com

Article info

<p>Keywords: <i>Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>In order to determine employee performance based on indications of leadership style, organizational culture, and motivation at Mamaka by Ovolo Hotels, a study was conducted using a sample of 90 employees. The data processing method used is data analysis method by conducting Validity test, Reliability Test, Calsik Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, T-Test, and F-Test. Several conclusions were obtained based on the data analysis carried out, including; (1) the creation of a positive significance indication on employee performance due to leadership style with the acquisition of a t-count value of 4.985 > t-table value of 1.66 and with a significance of 0.000 < 0.05, (2) the creation of a positive significant indication of employee performance as a result of the Organizational Culture with the acquisition of a t-count value of 2.053 > t-table 1.66 with a significance value of 0.048 < 0.050, (3) the creation of a positive indication of significance to Employee Performance due to Motivation with the acquisition of a t-count value of 2,257 > t-table 1 .66 with a significance value of 0.038 < 0.050, (4) simultaneously reviewed, there is an indication of a positive significance to employee performance due to the effect of obtaining an f-count value of 21.871 > f-table 2.48 with a significance value of 0.000 < 0.050. The analysis proves the influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation partially and simultaneously on Employee Performance at Mamaka by Ovolo Hotels.</i></p>
<p>Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Guna mengetahui Kinerja Karyawan berdasarkan indikasi adanya Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi pada Mamaka by Ovolo Hotels dilakukan sebuah penelitian yang menggunakan sampel sebanyak 90 orang karyawan. Adapun metode pengolahan data yang digunakan adalah metode analisa data dengan melakukan uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Kalsik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T-Test, serta Uji F-Test. Beberapa kesimpulan yang diperoleh berdasarkan analisa data yang dilakukan, diantaranya; (1) terciptanya indikasi signifikansi yang positif terhadap Kinerja Karyawan akibat Gaya Kepemimpinan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 4,985 > nilai t-tabel 1,66 dan dengan signifikansi 0,000 < 0,05, (2) terciptanya indikasi signifikansi yang positif terhadap Kinerja Karyawan akibat</p>

adanya Budaya Organisasi dengan perolehan nilai t-hitung $2,053 > t$ -tabel $1,66$ dengan nilai signifikansi $0,048 < 0,050$, (3) terciptanya indikasi signifikansi yang positif terhadap Kinerja Karyawan akibat Motivasi dengan perolehan nilai t-hitung $2,257 > t$ -tabel $1,66$ dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,050$, (4) ditinjau secara simultan tercipta indikasi signifikansi yang positif terhadap Kinerja Karyawan akibat pengaruh dengan perolehan nilai f-hitung $21,871 > f$ -tabel $2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Analisa tersebut membuktikan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam perkembangan perusahaan, manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan merekrut serta mendapatkan karyawan yang tepat guna dan sesuai dengan visi misi perusahaan. Karyawan yang baik dan tepat guna adalah karyawan yang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels diantaranya; ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, kurang maksimalnya karyawan mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena faktor banyaknya tugas yang diberikan tidak sesuai dengan rentang waktu pengerjaan, perlu adanya manajemen waktu dan tugas yang baik antara karyawan dengan pimpinan.

Meningkatnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang dianut oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels. Tipe kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pimpinan serta sejalan dengan karyawan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kemampuan diri. Selain itu, memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreatifitas, berinovasi juga termasuk dalam fleksibilitas budaya organisasi yang belum maksimal diterapkan di Mamaka by Ovolo Hotels, memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengeluarkan ide kreatifnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta adanya motivasi atau dorongan semangat merupakan poin penting yang mempengaruhi performa karyawan, dorongan semangat salah satunya bisa diperoleh dari pimpinan yang selalu memberikan apresiasi terhadap karyawan dari hasil kerja yang dilakukan, rekan kerja dan suasana kerja yang positif, aspek-aspek tersebut secara tidak langsung memberikan dan menumbuhkan semangat dalam diri karyawan untuk memberikan performa terbaiknya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun pengertian dari kinerja karyawan sendiri menurut Kesumah & Pringgabaya (2018) yaitu pencapaian seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan definisi dari gaya kepemimpinan menurut Kristiadi (1996) yaitu salah satu aspek dalam peningkatan kinerja karyawan, yang pada dasarnya seorang pemimpin sebagai tokoh utama dalam perkembangan organisasi, seharusnya dapat memotivasi, dan mempengaruhi semangat kerja dari karyawan. Kemudian terdapat budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang dianut, dikembangkan, dan diterapkan dalam suatu organisasi, dimana peran nilai-nilai tersebut adalah untuk mengarahkan mulai dari perilaku atau sikap, sistem kerja, dan jalur koordinasi para karyawan dan terakhir yaitu motivasi yang merupakan suatu dorongan usaha yang berfungsi untuk menggerakkan, mengarahkan, dan membangkitkan tingkah

laku dalam artian yang baik pada saat melakukan sesuatu sehingga perusahaan maupun individu tersebut dapat mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu hotel yang berlokasi di Jalan Pantai Kuta No. 32, Legian, Kuta, Badung, Bali, 80361 yaitu Mamaka by Ovolo Hotels. Objek dari penelitian ini yaitu indikasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Mamaka by Ovolo Hotels. Sedangkan terdapat penggunaan dua jenis variable yaitu variable bebas dan variable terikat, dengan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Digunakan dua macam data yaitu data kualitatif berupa informasi dan penjelasan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada Mamaka by Ovolo Hotels serta data kuantitatif berupa hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan Mamaka by Ovolo Hotels. Guna mengumpulkan data yang akan dikelola pada penelitian ini dilakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner yang nantinya akan dianalisis dengan beberapa macam pengujian diantaranya, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, uji T, dan uji F yang dilakukan guna menemukan peranan indikasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada Mamaka by Ovolo Hotels.

HASIL DAN PENELITIAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3)

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Ket.	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket.
Y1.1	0,808	Valid	0,870	Reliabel
Y1.2	0,814	Valid	0,869	Reliabel
Y1.3	0,526	Valid	0,928	Reliabel
Y1.4	0,835	Valid	0,865	Reliabel
Y1.5	0,820	Valid	0,868	Reliabel
X1.1	0,646	Valid	0,806	Reliabel
X1.2	0,688	Valid	0,789	Reliabel
X1.3	0,627	Valid	0,815	Reliabel
X1.4	0,726	Valid	0,770	Reliabel
X2.1	0,794	Valid	0,908	Reliabel
X2.2	0,791	Valid	0,907	Reliabel
X2.3	0,878	Valid	0,892	Reliabel
X2.4	0,768	Valid	0,911	Reliabel
X2.5	0,790	Valid	0,907	Reliabel
X3.1	0,507	Valid	0,668	Reliabel
X3.2	0,517	Valid	0,662	Reliabel
X3.3	0,640	Valid	0,732	Reliabel
X3.4	0,660	Valid	0,714	Reliabel
X3.5	0,766	Valid	0,807	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reabilitas yang diuraikan pada Tabel 1. diperoleh nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30 serta nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,60. Dengan simpulan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), serta motivasi (X3) valid dan reliabel untuk digunakan melakukan analisa statistik lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,343	2,919
	Budaya Organisasi (X2)	0,332	3,010
	Motivasi (X3)	0,946	1,058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dijabarkan pada Tabel 2. Diperoleh nilai *tolerance* secara berurutan untuk variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi secara berurutan sebesar 0.343, 0.332, dan 0.946 yang membuktikan bahwa ketiga variable tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10 atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.896	2.463		-.769	.444
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.235	.174	.244	1.353	.180
	X2 (Budaya Organisasi)	-.097	.124	-.143	-.780	.437
	X3 (Motivasi)	.129	.096	.146	1.347	.182

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dijabarkan dalam Tabel 3. Diperoleh nilai Sig gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi secara berurutan sebesar 0.180, 0.432, dan 0.182 yang membuktikan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi akibat nilai Sig. diatas 0,05.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Y (Kinerja Karyawan)		
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.80
	Std. Deviation	3.212
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negatif	-.104

Test Statistic	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)	.011 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas yang diuraikan pada Tabel 4. ditemukan signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,011 yang lebih besar dari 0,05, atau membuktikan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi Parsial

Model		Correlations		
		Zero-order	Parti al	Part
1	(Constant)			
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.669	.506	.405
	X2 (Budaya Organisasi)	.329	.556	.406
	X3 (Motivasi)	.518	.328	.327

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Analisis korelasi parsial yang diuraikan pada Tabel 5 membuktikan bahwa ketiga variable masing-masing menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.729	.704	3.219

a. Predictors: (Constant), X3 (Motivasi), X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Budaya Organisasi)

Analisis korelasi berganda yang diuraikan pada Tabel 6. Menunjukkan adanya koefisien korelasi berganda sebesar $R = 0,772$ yang membuktikan adanya hubungan positif yang kuat antara ketiga variable bebas dengan variable terikat.

Tabel 7 Hasil Analisis Statistik Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Mamaka by Ovolo Hotels.

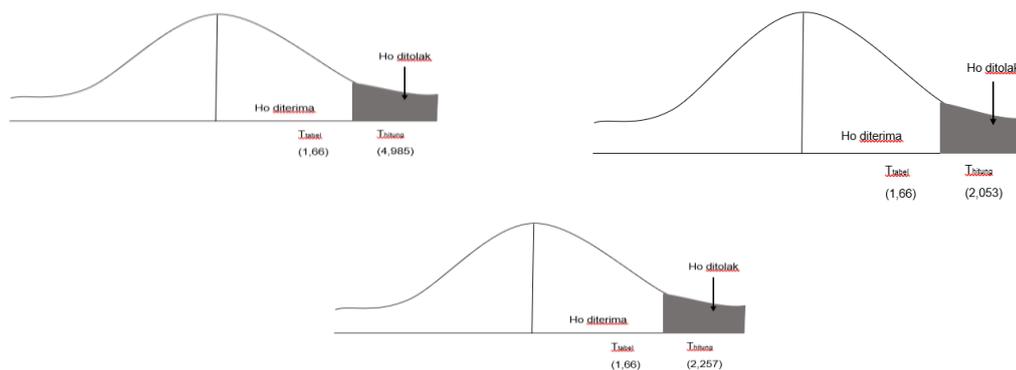
Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,506	0,772	0,311	4,985	0,000
	Budaya Organisasi (X2)	0,556		0,212	2,053	0,048
	Motivasi (X3)	0,328		0,345	2,257	0,038

Konstanta = 7,950
 Persamaan Regresi $Y = 7,950 + 0,311X_1 + 0,212X_2 + 0,345X_3$
 t hitung (0,05;86) = 1,66
 F hitung = 21,871
 F table = (0,05;2;88) = 2,48
 Sig. F = 0,000
 $D = 0,704$

Analisis Determinasi Berganda

Besaran kontribusi akibat peranan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada Mamaka by Ovolo Hotels dapat dianalisis dengan Analisis Determinasi Berganda yang menyatakan persentase dengan persamaan $D = R^2 \times 100\%$. Hasil koefisien determinasi diuraikan pada Tabel 7 sebesar 0,704 atau 70,4% atau dengan kata lain kontribusi naik turunnya Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotel secara simultan dipengaruhi oleh variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi dan sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh peneliti dalam penelitian ini.

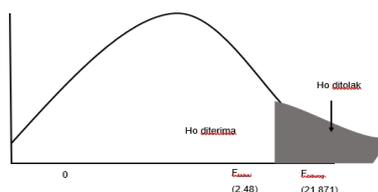
Uji t-test



Gambar 1. Hasil Uji t-test

Hasil uji t-test ditunjukkan pada Gambar 1. yang menampilkan gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), serta motivasi (X3) memiliki t hitung lebih besar daripada t table atau dengan kata lain seluruh instrumen penelitian t hitung ditolak karena berada di daerah penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Ini juga menunjukkan adanya signifikansi yang positif antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Mamaka by Ovolo Hotels.

Uji f-test



Gambar 2. Hasil Uji f-test

Hasil uji f-test ditampilkan pada Gambar 2. Dimana diperoleh fakta bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diperoleh peranan positif antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

Pembahasan

Bukti uji empiris dengan perolehan t_{hitung} sebesar 4,985 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 menunjukkan adanya signifikansi yang positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dimana akan terjadi peningkatan kinerja karyawan apabila Gaya Kepemimpinan pada Mamaka by Ovolo Hotel semakin baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Siagian (2017) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti uji empiris dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,053 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 menunjukkan adanya signifikansi yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dimana akan terjadi peningkatan kinerja karyawan apabila Budaya Organisasi pada Mamaka by Ovolo Hotel semakin baik, begitu pula sebaliknya. Bukti uji empiris dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,257 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 menunjukkan adanya signifikansi yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dimana akan terjadi peningkatan kinerja karyawan apabila Motivasi pada Mamaka by Ovolo Hotel semakin baik, begitu pula sebaliknya. Bukti uji empiris dengan perolehan F_{hitung} sebesar 21,871 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,48 menunjukkan adanya signifikansi yang positif terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels akibat indikasi peranan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi dimana akan terjadi peningkatan kinerja karyawan apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pada Mamaka by Ovolo Hotel semakin baik, pula sebaliknya.

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan berdasarkan hasil analisa beberapa pengujian diatas, diantaranya:

- 1) Hasil regresi memenuhi ketentuan dengan nilai $b_{1x_1} = 0,311$, dan $t_{hitung} = 4,985$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,66$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ membuktikan terciptanya adanya pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels akibat aspek Gaya Kepemimpinan, dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan akan terjadi apabila Gaya Kepemimpinan juga ditingkatkan.
- 2) Hasil regresi memenuhi ketentuan dengan nilai $b_{2x_2} = 0,212$, dan $t_{hitung} = 2,053$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,66$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ membuktikan terciptanya adanya pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels akibat aspek Budaya Organisasi, dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan akan terjadi apabila Budaya Organisasi juga ditingkatkan.
- 3) Hasil regresi memenuhi ketentuan dengan nilai $b_{3x_3} = 0,345$, dan $t_{hitung} = 2,257$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,66$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ membuktikan terciptanya adanya pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels akibat aspek Motivasi dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan akan terjadi apabila Motivasi juga ditingkatkan.
- 4) Hasil regresi $Y = 7,950 + 0,311X_1 + 0,212X_2 + 0,345X_3$ dengan $F_{hitung} = 21,871$ yang lebih besar dari $F_{tabel} = 2,48$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ membuktikan terciptanya adanya pengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di

Mamaka by Ovolo Hotels akibat aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta Motivasi dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan akan terjadi apabila Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta Motivasi juga ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta di Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 12(1).
- Kristiadi. (1996). *Kepemimpinan*. Jakarta: LAN RI.
- Saputro, G. B., & Siagan, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di *Head Office* PT. Marifood. *AGORA*, 5(3).