

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PRODUKTIVITAS KARYAWAN,
DAN BUDAYA ORGANISASI: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL OMAH KJ KABUPATEN TANGGAMUS**

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE PRODUCTIVITY, AND
ORGANIZATIONAL CULTURE: THEIR INFLUENCE ON THE PERFORMANCE
OF OMAH KJ HOTEL EMPLOYEES IN TANGGAMUS REGENCY***

Oleh :

Aisyah Tri Suci Rahmadani^{1*}, Ahmad Rifa'i², Hani Damayanti Aprilia³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

E-mail: ahmad.rifai@fisip.unila.ac.id

ABSTRAK

Industri perhotelan merupakan bidang yang terus berkembang dan penuh persaingan, khususnya di wilayah yang sedang mengalami pertumbuhan. Banyak hotel bermunculan di pusat-pusat kota daerah berkembang, memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Omah KJ, Kabupaten Tanggamus baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Hotel Omah KJ yang berjumlah 30 orang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Proses analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, asumsi klasik, serta regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS 27. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel bebas memberikan dampak terhadap variabel terikat.

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

ABSTRACT

The hospitality industry is a field that continues to grow and is full of competition, especially in areas that are experiencing growth. Many hotels have sprung up in urban centers in developing areas, contributing greatly to the local economy. This study aims to analyze the effect of transformational leadership, employee productivity, and organizational culture on employee performance at Hotel Omah KJ, Tanggamus Regency, both partially and simultaneously. The type of research used is explanatory research with a quantitative method approach. Data were collected by distributing questionnaires to all employees of Hotel Omah KJ, totaling 30 people, where the entire population was sampled through saturated sampling techniques. The data analysis process involved validity tests, reliability tests, descriptive analysis, classical assumptions, and multiple linear regressions analyzed using SPSS 27. The research findings show that partially, transformational leadership and employee productivity do not have a significant effect on employee performance. On the contrary, organizational culture is proven to have an effect on performance. Together, the three independent variables have an impact on the dependent variable.

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

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor yang dinamis dan kompetitif, terutama di daerah berkembang seperti Kabupaten Tanggamus. Kecamatan Gisting yang berada di Kabupaten Tanggamus menjadi pusat aktivitas pariwisata dan keberadaan hotel-hotel, salah satunya Hotel Omah KJ yang sangat penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Kinerja karyawan dalam industri ini menjadi faktor utama dalam menjamin kepuasan pelanggan dan kelancaran operasional hotel. Menurut Robbins & Judge (2017), kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Perusahaan saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat seiring perkembangan industri di era globalisasi. Untuk bertahan dan berkembang, mereka tidak hanya mengandalkan modal dan teknologi, tetapi juga membutuhkan peran aktif dari sumber daya manusianya. Karyawan yang produktif dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara strategis melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang tepat (Mardiono & Hwihanus, 2023). SDM adalah penggerak utama organisasi, sehingga penting untuk memaksimalkan potensi setiap individu demi tercapainya sasaran perusahaan.

Manajemen personalia yang berkualitas menjadi komponen penting dalam perusahaan, mencakup proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi dan penghargaan. Rekrutmen yang selektif, pelatihan yang efektif, serta sistem kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Idris dalam Puspitasari, 2024). Selain itu, kepemimpinan juga berperan besar dalam membentuk kinerja dan semangat kerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Yuki & Lepsinger (2004), efektivitas pemimpin dalam menghadapi persaingan menjadi kunci keberhasilan organisasi, meskipun tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berlaku universal (Ritawati, 2013).

Budaya organisasi turut berperan dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja karyawan. Hairudinor & Humaidi (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,3%. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dari yang lain dan dapat mendorong motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Khairizah & Suprpto (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja sendiri adalah hasil kerja berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditentukan (Rivai, 2020).

Hotel Omah KJ yang berdiri pada 18 Maret 2020 di Kecamatan Gisting, Tanggamus, bertujuan mendukung pariwisata melalui layanan perhotelan. Hotel ini memiliki 20 kamar dan fasilitas meeting room yang cocok untuk kegiatan bisnis maupun liburan. Namun, tantangan yang dihadapi adalah persaingan dengan hotel lain seperti Hotel 21 dan Mess Pemda. Untuk tetap bersaing, Hotel Omah KJ perlu meningkatkan kualitas layanan dan memperkuat budaya organisasi serta gaya kepemimpinan yang mendukung produktivitas karyawan. Sayangnya, berdasarkan pengamatan, gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini cenderung otoriter, yang meskipun mendorong ketepatan kerja, juga menciptakan tekanan dan keluhan dari karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja karyawan Hotel Omah KJ yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan, serta gaya kepemimpinan yang belum transformasional. Robbins & Judge (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengubah kesadaran dan perilaku karyawan secara positif. Namun, gaya ini belum

sepenuhnya diterapkan di hotel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Omah KJ di Kabupaten Tanggamus. Maka, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Omah KJ.
- H1: Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ.
- H2: Produktivitas Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ.
- H2: Produktivitas Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ.
- H3: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Hotel Omah KJ.
- H3: Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Omah KJ.
- H4: Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Omah KJ.
- H4: Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Omah KJ.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui proses pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam studi ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau bilangan yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Adapun populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Omah KJ, yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Mengacu pada prinsip bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka semua populasi dapat dijadikan responden, maka peneliti mengambil seluruh karyawan Hotel Omah KJ sebagai responden, yaitu sebanyak 30 orang. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis statistik, yaitu analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data pada penelitian ini bertujuan menyajikan gambaran deskriptif yang lebih sederhana mengenai responden melalui distribusi frekuensi nilai. Hasil statistik deskriptif ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Total Persentase Responden		
Usia	Frekuensi	Persentase
18-20 Tahun	6	20%
21 - 25 Tahun	14	47%
26 - 30 Tahun	3	10%
>30 Tahun	7	23%
Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	8	27%
D3	4	13%
D4	1	3%
S1	17	57%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	10	33%
2 Tahun	9	30%
3 Tahun	7	23%
4 Tahun	4	14%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas pekerja Omah KJ berusia di bawah 30 tahun, dengan dominasi usia 21–25 tahun (47%), menunjukkan bahwa pekerjaan ini lebih diminati oleh individu muda yang sedang membangun pengalaman kerja. Usia 18–20 tahun mencakup 20%, sementara 26–30 tahun hanya 10%, mengindikasikan bahwa semakin bertambah usia, preferensi beralih ke pekerjaan yang lebih stabil dan berjangka panjang. Lalu mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (60%), sementara perempuan hanya 40%, mencerminkan dominasi karyawan laki-laki di Hotel Omah KJ. Dari total karyawan, 16 orang laki-laki dan 14 perempuan, perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh kebijakan rekrutmen yang mengutamakan laki-laki untuk posisi lapangan seperti house keeping, yang membutuhkan tenaga fisik dan keterampilan tertentu.

Kemudian Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 (56,7%), diikuti oleh lulusan SMA (26,7%), D3 (13,3%), dan kategori pendidikan lainnya (3,3%). Hal ini menunjukkan dominasi lulusan pendidikan tinggi dalam komposisi tenaga kerja di Hotel Omah KJ, dengan rincian 17 karyawan berpendidikan S1, 8 orang lulusan SMA, 4 lulusan D3, dan 2 dari kategori pendidikan lainnya. Data ini sejalan dengan kebijakan rekrutmen hotel yang mensyaratkan minimal pendidikan SMA/SMK, menandakan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mayoritas karyawan Hotel Omah KJ memiliki masa kerja singkat, dengan 33% bekerja selama 1 tahun dan 30% selama 2 tahun. Sebanyak 23% memiliki masa kerja 3 tahun, dan hanya 14% yang telah bekerja selama 4 tahun. Data ini menunjukkan dominasi karyawan baru dan mengindikasikan tingginya turnover atau intensitas rekrutmen dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini juga tercermin dalam data karyawan yang menunjukkan distribusi serupa, di mana sebagian besar masih berada pada tahap awal karier mereka di perusahaan.

2. Uji Validitas & Uji Realibitas

Bagian ini mengevaluasi pengukuran variabel untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan akurat. Uji validitas dan reliabilitas

Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Karyawan, Dan Budaya Organisasi:
Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Omah KJ Kabupaten Tanggamus

dilakukan untuk mengujinya.

Tabel 2. 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
	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	0,3	

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen meliputi kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda yang diformulasikan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.180	3.214		2.234
	Total_X1	.122	.116	.181	1.059
	Total_X2	.236	.179	.244	1.315
	Total_X3	.286	.122	.439	2.350

Hasil uji regresi berganda dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 7,180 + 0,122 X_1 + 0,236 X_2 + 0,286 X_3$$

Hasil Koefisien-koefisien persamaan *regresi linier* berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 7,180 yang menunjukkan bahwa jika variabel independen bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,180.
2. *Koefisien regresi* variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,122 yang menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan Transformasional meningkat maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,122 dengan ketentuan variabel lainnya bernilai 0.
3. *Koefisien regresi* variable produktivitas karyawan sebesar 0,236 menunjukkan bahwa jika variabel produktivitas karyawan meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 dengan ketentuan variabel lainnya bernilai 0.
4. *Koefisien regresi* variabel budaya organisasi sebesar 0,286 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,236 dengan ketentuan variabel lainnya bernilai 0.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.541	1.699

Berdasarkan tabel 5, dapat diamati bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang tercatat adalah 0,541 atau setara dengan 54.1%. Hal ini menandakan bahwa sebanyak 54.1% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H_a diterima sebaliknya, jika F-hitung < F-tabel, maka H_o diterima. Berikut hasil uji F:

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a						
		Sum of Squares		Df	Mean Square	F
Model						
1	Regression	107.134		3	35.711	12.374
	Residual	75.033		26	2.886	
	Total	182.167		29		

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $12,374 > 2,98$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Omah KJ. Dari hasil perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.180	3.214		2.234	.034
	Total_X1	.122	.116	.181	1.059	.299
	Total_X2	.236	.179	.244	1.315	.200
	Total_X3	.286	.122	.439	2.350	.027

Berdasarkan tabel berikut, maka menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan transformasional adalah 1,059, lebih kecil dari t_{tabel} 2,055, dengan signifikansi 0,299 ($> 0,05$). Artinya, tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak.
2. Nilai t_{hitung} untuk produktivitas karyawan adalah 1,315, juga lebih kecil dari t_{tabel} 2,055, dengan signifikansi 0,200 ($> 0,05$). Ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak.
3. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi adalah 2,350, lebih besar dari t_{tabel} 2,055, dengan signifikansi 0,027 ($< 0,05$). Ini membuktikan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zeindra & Lukito (2020), kepemimpinan transformasional mampu memotivasi bawahan untuk bekerja melebihi ekspektasi dengan mendorong pemahaman terhadap pentingnya hasil pekerjaan dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Namun, hasil penelitian terhadap karyawan Hotel Omah KJ menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran kontribusinya terhadap kinerja karyawan, yaitu 12.2%. Temuan ini, yang diperkuat melalui analisis regresi berganda, bertentangan dengan teori Zeindra & Lukito (2020) serta penelitian Deniaty (2020). Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh rendahnya keterlibatan owner dan ketidaktegasan manajer, sehingga menghambat terciptanya hubungan saling menghargai antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, pemimpin di Hotel Omah KJ dinilai belum mampu menjadi teladan, kurang menghargai ide-ide karyawan, serta tidak memberikan inspirasi maupun solusi yang efektif. Untuk mengatasi kondisi ini, Sedarmayanti (2001) menyarankan perlunya perubahan menuju gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan komunikatif, agar motivasi serta kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan prinsip kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Namun

kontribusinya 23.6% , sebagaimana dibuktikan melalui analisis regresi berganda. Temuan ini bertentangan dengan teori Sedarmayanti (2001) maupun penelitian sebelumnya yang mengaitkan produktivitas dengan peningkatan kinerja. Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa karyawan Hotel Omah KJ belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan, baik dari sisi hasil, kuantitas, maupun kedisiplinan. Hal ini diperburuk oleh faktor eksternal, seperti pendapatan yang belum optimal dan rendahnya tingkat kunjungan ke hotel. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap strategi peningkatan produktivitas, seperti melalui pelatihan yang lebih tepat sasaran dan pemberian penghargaan berbasis kinerja, sebagaimana direkomendasikan oleh Khairizah & Suprpto (2015).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rifansyah (2016), budaya organisasi merupakan kebiasaan kerja yang dianut seluruh anggota organisasi dan dijadikan sebagai standar perilaku, sehingga berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan teori tersebut, hasil penelitian terhadap karyawan Hotel Omah KJ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui uji regresi berganda dan uji t yang mengonfirmasi adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan besaran kontribusinya sebesar 28,6%. Temuan ini juga mendukung penelitian Ritawati (2013) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif, karyawan di Hotel Omah KJ merasa didukung dalam pelaksanaan program perusahaan dan pengembangan diri, dengan kepemimpinan yang mampu memberikan arahan efektif serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan pelatihan kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sebagaimana disarankan oleh (Fadhli & Putra 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Omah KJ menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji F. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H4 diterima. Temuan ini menekankan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang efektif, produktivitas yang optimal, dan budaya organisasi yang mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja tinggi. Kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan memberdayakan karyawan dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan produktivitas, yang keduanya merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan teori Bass (2000) tentang kepemimpinan transformasional dan mengenai budaya organisasi. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 58,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, mengindikasikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Omah KJ.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Omah KJ, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara budaya

organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Model penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, produktivitas karyawan, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen tersebut dengan kinerja karyawan di Hotel Omah KJ.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, disarankan agar mahasiswa menggunakan penelitian ini untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terkait kepemimpinan transformasional, efektivitas kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi Hotel Omah KJ, disarankan untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan transformasional, meningkatkan produktivitas melalui evaluasi rutin dan pelatihan, serta memperkuat budaya organisasi dengan menyosialisasikan visi-misi, mendukung kebutuhan karyawan, dan mendorong kerja sama tim. Selain itu, manajemen konflik dan kebebasan ide dari karyawan perlu ditingkatkan, dengan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, menggunakan metode kualitatif untuk menggali pandangan karyawan, serta memperluas objek penelitian ke sektor atau perusahaan lain untuk hasil yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Persepsi pada Karyawan PT. Darma Setia Lira Kota Bandung)*. (Skripsi). Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- 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 applied Business and Technology*. 3(1):56–72. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.90>
- Hairudinor., Utomo, S., dan Humaidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1): 48-54.
- 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.
- 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.
- 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)*.
- Rifansyah, O. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. JOM FISIP*. 3(2):1-14.

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