

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA REDTOP HOTEL & CONVENTION CENTER

Ernawati Dan Bambang Dwi Hartono

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana  
oei.ernawati1788@gmail.com; [bdh\\_hartana@yahoo.com](mailto:bdh_hartana@yahoo.com)

**Abstract.** This research aims to examine and analyze the effects of leadership style, work motivation and work culture on employee performance at REDTOP Hotel & Convention Center. Type of survey research with descriptive model which is one of quantitative techniques. Population of all employees of REDTOP Hotel & Convention Center. Accidental sampling technique. Determination of samples using Slovin formula found a sample of 148 employees. Multiple linear regression analysis The results showed that the variables of leadership, work motivation and work culture are correlations between independent variables (leadership, work motivation and work culture) to the dependent variable (employee performance) and have a moderate to strong relationship, in addition, the percentage of donation the influence of leadership variables, work motivation and work culture on employee performance is high enough, while the rest is influenced by other variables. Suggestion for further research is, doing research of the influence of career ladder factor, salary, work stress, work environment so that can know which factor more influence to improve employee performance at REDTOP Hotel & Convention Center.

**Keywords:** Work Motivation, Working Culture, Leadership Style, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di REDTOP Hotel & Convention Center. Jenis penelitian survey dengan model deskriptif yang merupakan salah satu teknik kuantitatif. Populasi seluruh karyawan REDTOP Hotel & Convention Center. Teknik pengambilan sampel *accidental random sampling*. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin ditemukan sampel sebanyak 148 karyawan. Analisa data regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja ada korelasi antara variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan memiliki hubungan sedang menuju kuat, selain itu, persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan cukup tinggi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah, dilakukannya penelitian pengaruh faktor jenjang karir, gaji, stres kerja, lingkungan kerja sehingga dapat diketahui faktor manakah yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan di REDTOP Hotel & Convention Center.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

### PENDAHULUAN

Di era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang kompleks, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan pada masa kini, sekaligus mampu bersaing di masa yang akan datang. Akhir-akhir ini, setiap perusahaan di seluruh dunia terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efisien dan efektif dengan menerapkan teknologi dan pengetahuan dalam setiap bidang. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan berdaya saing tinggi dalam jangka pendek, menengah maupun panjang.

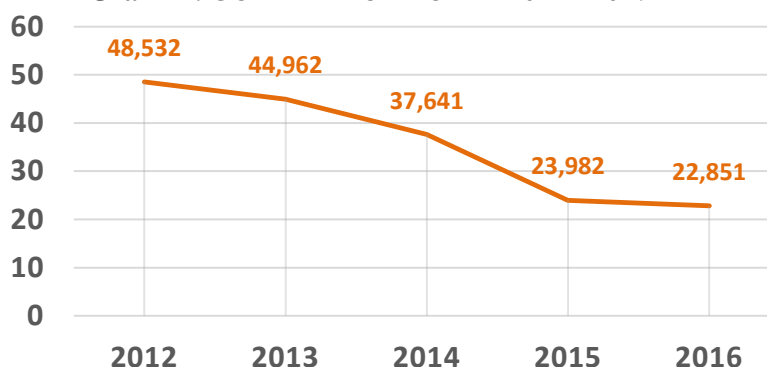
Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, tentunya banyak sekali faktor yang mempengaruhi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam proses

mendukung kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja (karyawan) yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi karyawan, maka suatu organisasi perusahaan memerlukan pengaturan sumber daya manusia yang tepat sesuai perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasikan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menandakan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam lima tahun terakhir, GOP REDTOP Hotel & Convention Center juga menurun seperti tergambar dalam Gambar 1.1 dibawah ini

**Grafik 1. GOP RED TOP HOTEL 2012 - 2017**



Sumber: Data Perusahaan (2016)

Dari tahun 2012 sampai tahun 2016 terlihat mengalami penurunan GOP hal ini diduga karena menurunnya kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center.

Berdasarkan masalah-masalah yang dipaparkan, yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di REDTOP Hotel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di REDTOP Hotel.

Berdasarkan data yang diperoleh sebelum melakukan penelitian, terdapat beberapa fenomena berupa masalah yang terjadi pada karyawan REDTOP Hotel and Convention. Sebagian besar karyawan REDTOP Hotel tergabung dalam serikat pekerja yang bernaung di bawah federasi PARAS. Karyawan tetap di hotel ini 90% sudah menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja dijadikan sebagai wadah yang dapat membela para karyawan jika mendapatkan masalah dalam pekerjaan. Pemahaman ini sudah berkembang diantara para karyawan tetap sehingga menjadikan mereka bekerja dengan tidak maksimal.

Masalah yang ditemukan saat sebelum melakukan penelitian adalah masing-masing para pemimpin divisi karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang kurang tegas. Gaya kepemimpinan ini dianggap belum mampu mengatasi masalah-masalah kinerja para karyawan yang semakin hari semakin menurun. Hal ini disebabkan oleh segannya para pemimpin divisi karyawan kepada serikat pekerja sehingga mengakibatkan masalah pada kinerja. Bahkan, ada beberapa pemimpin divisi yang tidak pernah melakukan *coaching*, tidak memberikan *direction* yang jelas kepada staffnya, dan menyalahkan karyawan ketika pekerjaan yang dilakukannya belum sesuai dengan standar perusahaan.

Karena hal-hal tersebut, keluhan karyawan terhadap kepala divisi tidak dapat dihindari serta tugas para kepala divisi belum tercapai sepenuhnya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya kerja dan motivasi. Permasalahan dari gaya kepemimpinan dapat terlihat dari masalah yang ada di lapangan. Karyawan yang bingung untuk mengikuti arahan dari kepala divisi, jajaran direksi yang memerintahkan langsung kepada karyawan tanpa melalui kepala divisi merupakan

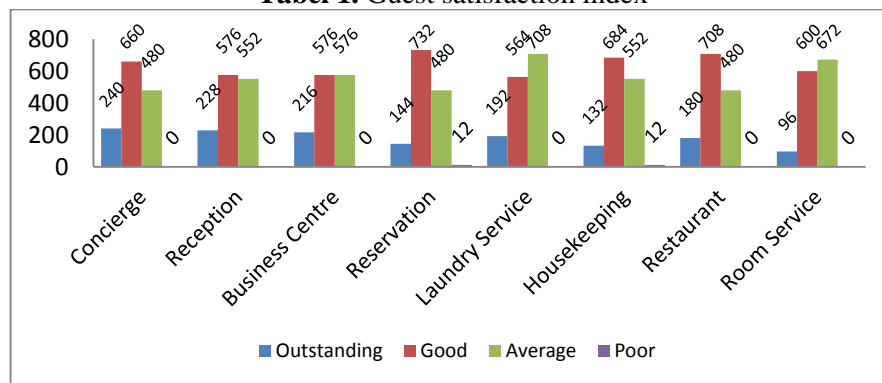
beberapa masalah gaya kepemimpinan yang ada di REDTOP Hotel. Masalah lain terjadi pada *owner representative* bisa langsung memberikan *direction* langsung kepada *dept head* dan *manager-manager* tanpa melalui *general manager*. Bahkan, jajaran direksi bisa memberikan perintah langsung kepada staff biasa yang tidak sesuai dengan struktur organisasi. Masalah ini juga dipicu oleh *general manager* yang belum bisa tegas memberikan batasan-batasan campur tangan jajaran direksi diperbolehkan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan *turn over* yang sedikit tinggi. Seharusnya, perintah dan arahan kepada karyawan sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Masalah lain yang ditemukan adalah dampak pada kinerja karyawan yang menjadi statis bahkan sedikit menurun karena mereka beranggapan akan selalu dibela oleh serikat ketika memiliki masalah dalam pekerjaan serta merasa bingung untuk mengerjakan pekerjaan atas perintah dari berbagai divisi. Selalu *on time* pada jam pulang bekerja sehingga loyalitas terhadap pekerjaan tidak dilakukan, menggunakan sebagian besar dari jam kerja hanya untuk bersantai di tempat yang telah disediakan khusus untuk karyawan, serta kurang menghormati atasan pada divisi yang ditempati merupakan beberapa contoh dari masalah dalam pekerjaan. Masalah-masalah dalam pekerjaan ini yang menjadikan budaya kerja yang tidak sehat.

Permasalahan lain yang menjadi perhatian dari budaya kerja antar karyawan yang tidak saling bantu membantu dan memiliki rasa menjaga barang-barang milik perusahaan. Hal ini bisa terlihat dari banyak pintu ruangan *meeting* yang baru saja di *furnish* dengan biaya yang sangat besar tapi hanya dalam jangka waktu beberapa bulan saja. Kurangnya rasa memiliki dan peduli para karyawan terhadap barang-barang milik perusahaan merupakan salah satu penyebabnya.

Selain dari budaya kerja yang menjadi sorotan permasalahan, motivasi kerja karyawan yang menurun juga menjadi salah satu dampak dari adanya serikat karyawan. Hal ini terlihat dari *service* yang diberikan kepada tamu yang tidak maksimal sehingga menimbulkan banyak keluhan dari tamu hotel. Berikut adalah *guest satisfaction index* tahun 2016.

Tabel 1. Guest satisfaction index



Sumber: Data Perusahaan (2016)

Dampak lain dari adanya serikat karyawan ini juga berpengaruh pada motivasi karyawan dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi lagi. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, budaya kerja yang tidak sehat juga memberikan dampak terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi statis atau bahkan menurun.

## KAJIAN TEORI

**Kepemimpinan** Menurut Tjiptono (2007:55) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2007:55). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2008:29). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi

bawahannya. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Trisnawati (2008:73), gaya kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Selain itu gaya pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok di mana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

**Motivasi Kerja** Menurut Hasibuan (2008:34), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar maubekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008:34)

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhanda sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satuusaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secaraproduktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan,2008:34)

Robbins dan Judge (2017:45) endefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya, Samsudin (2010:42) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskand dan memperahankan kehidupan.

Mangkunegara (2012:61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

**Budaya Kerja** Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam perusahaan dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut, semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan serta berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak

pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para pendidik dan staf dibawahnya baik didalam perusahaan maupun di luar perusahaan (Ndraha,2010: 29)

Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya,yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsep sinilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/karyawan dan manajemen. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen.

Pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya,bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu. Karena itu setiap karyawan dan manajemen seharusnya memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tentang makna budaya kerja dan batasan bekerja.

Berikut ini dikemukakan beberapa ahli memberi pengertian budaya organisasi sebagai berikut:

1. Tosi,et.all.(2008) dalam Munandar (2008:42) budaya kerja adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam perusahaan atau yang ada pada bagian-bagian perusahaan.
2. Robbins, (2017:56) budaya kerja adalah sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menuntun kebijaksanaan perusahaan terhadap pegawai dan pelanggan, cara kerja yang dilakukan ditempat perusahaan, asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota perusahaan.
3. Ndraha (2008:29), mengartikan budaya kerja adalah sebagai potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini.

Moorhead dan Griffin (2004) dalam Kenna,et.al.,(2004:33), budaya kerja diartikan sebagai, seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan perusahaan tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

**Kinerja Karyawan** Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto (2012) dalam Mangkunegara (2012: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes (2012) dalam Mangkunegara, (2012: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas, sedangkan Menurut Mangkunegara (2012: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

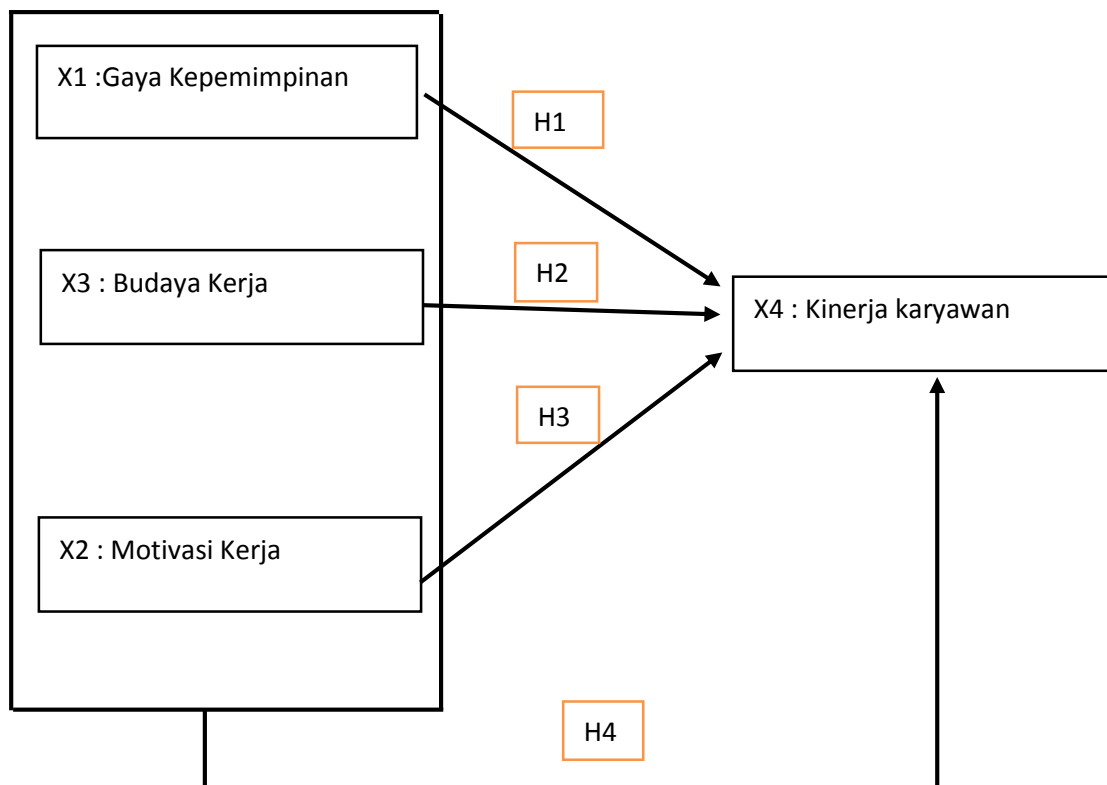
Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Mengginson (2010) dalam Mangkunegara, (2012: 10), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Andrew E. Sikula (2008) dalam Mangkunegara, (2012: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

**Kerangka Penelitian.** Berdasarkan penjelasan mengenai kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan model penelitian yang sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

### Hipotesis

Dari penelitian ini, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H3: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama.

### METODE

**Desain Penelitian.** Dalam penyusunan tesis ini, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan model deskriptif yang merupakan salah satu teknik kuantitatif. Melalui model deskriptif dapat dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dan melakukan identifikasi variabel kunci yang mempengaruhi nilai data tersebut. Dalam

model deskriptif tidak semua variabel dilakukan investigasi untuk setiap perubahan nilai datanya, sehingga ada elemen error untuk mewakili bagian yang tidak dapat dijelaskan. Model ini menggunakan perhitungan formulasi dan meneliti sejauh mana variabel saling berhubungan dengan menggunakan survey/kuesioner (Greener, 2008 : 83). Variabel penelitian kualitatif tidak dapat diukur langsung, yang dapat diukur adalah dimensi dari variabel tersebut, dengan melihat indikator dari dimensi tersebut kemudian diolah dan hasilnya diinterpretasikan (Diposumarto, 2012 : 13).

Peneliti biasanya menyesuaikan jenis suatu penelitian yang digunakan dengan pola permasalahan yang dirumuskan. Begitu pula dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan metode penelitian yang disesuaikan dengan pembahasan permasalahan yang akan dianalisis. Jenis penelitian terdiri dari dua model, yaitu: Model Penelitian survey dan penelitian korelasi-regresi.

- 1) Penelitian survei adalah suatu rancangan penelitian dengan tujuan melakukan pengujian cermat terhadap suatu objek berdasarkan kondisi tertentu.
- 2) Penelitian korelasi regresi adalah penelitian yang mempelajari hubungan antara satu atau lebih variabel yang ditentukan oleh peneliti secara bebas sesuai dengan teori-teori penelitian.

**Definisi Operasional.** Definisi Operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Operasionalisasi Variabel

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Jenis Data	Kode
Gaya Kepemimpinan Sing-Sengupta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004)	Otoriter	Tidak menerima masukan	Likert	Ordinal	K1
	Pengasuh	Mampu mengayomi	Likert	Ordinal	K2
	Berorientasi	Mempunyai arah suatu tujuan	Likert	Ordinal	K3
	Parisipatif	Ikut membantu dalam pekerjaan	Likert	Ordinal	K4
Motivasi Kerja (Robbins, 2007)	Fisiologi	kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual	Likert	Ordinal	K5
	Keamanan	kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup	Likert	Ordinal	K6
	Sosial	kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai	Likert	Ordinal	K7
	Penghargaan	kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain	Likert	Ordinal	K8
	Aktualisasi diri	kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu	Likert	Ordinal	K9

Tabel 2.1 (Lanjutan) Operasionalisasi Variabel

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	Jenis Data	Kode	
<b>Budaya kerja (Tampubolon, 2008),</b>	Inovatif	memperhitungkan risiko,	Likert	Ordinal	K10	
	memperhitungkan risiko	norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan	Likert	Ordinal	K11	
	Memberi perhatian pada setiap masalah	memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan	Likert	Ordinal	K12	
	secara detail	supervisi seorang manejer terhadap bawahannya	Likert	Ordinal	K13	
	Intellectual simulation					
	Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya	likert	Ordinal	K14	
	Agresif dalam bekerja	performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.				
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja					
	<b>Kinerja karyawan (Yuwaliat in 2006)</b>	kuantitas kerja	Jumlah hasil produksi sesuai target	Likert	Ordinal	K15
		kualitas kerja	Tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan	Likert	Ordinal	K16
pengetahuan tentang pekerjaan		Mengetahui setandar operasi kerja dan jobdesk	Likert	Ordinal	K17	
mempunyai pendapat atau pernyataan yang disampaikan perencanaan kegiatan		Mempunyai gagasan tentang pekerjaan yang dilakukan	Likert	Ordinal	K18	
		Mempunyai dan mempunyai perencanaan kerja	Likert	Ordinal	K19	

Sumber: Berbagai *Literature* (2014)

**Teknik Pengumpulan Data.** Data kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur yang bisa langsung memberikan hasil ukur atau dengan diturunkan menggunakan formula matematik yang sesuai dengan variabel yang terlibat dalam pembahasan. Ada empat media untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi (Diposumarto, 2012:53-54). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, observasi, dan wawancara.

#### Populasi dan Sampel

**Populasi.** dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah para karyawan REDTOP Hotel & *Convention Center* yang berjumlah 236 orang.

**Sampel** teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental random sampling*. Artinya, cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan dalam populasi tersebut kepada para karyawan REDTOP



Hotel & Convention Center. Hal ini dilakukan karena kehomogenitasan karyawan yang berasal dari usia, jenis kelamin, lama masa kerja dan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah sampel (n) dari populasi 236 dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 148 karyawan.

**Metode Analisis Data.** Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Sebelum dilakukan analisis terhadap indikator yang digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji instrument untuk mengukur validitas dan reliabilitas atas instrumen gayakepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengukuran validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*(PMP), dan rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum[XY] - (\sum[X])(\sum[Y]))}{\sqrt{[n(\sum[X^2] - (\sum[X])^2)][n(\sum[Y^2] - (\sum[Y])^2)]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

$\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel

$\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dengan variabel Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik responden.** Jumlah karyawan dari REDTOP Hotel & Convention Center yang akan dijadikan responden berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin adalah 148 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

**Tabel 3.** Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
<b>Laki-laki</b>	109	73.95%
<b>Perempuan</b>	39	26.05%
<b>Total</b>	148	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, dapat dijabarkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 109, dengan jumlah persentase sebanyak 73,95% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 dengan jumlah persentase sebanyak 26,05%. Responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan karena karyawan REDTOP Hotel & Convention Center adalah bekerja di bidang hospitality yang berhubungan dengan service.

**Tabel 4.** Karakteristik Usia Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
17 – 25 tahun	22	14.71%
>25 – 40 tahun	61	41.18%
>40 – 55 tahun	64	43.7%
>55 tahun	1	0.42%
<b>Total</b>	148	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, dapat dijabarkan bahwa sebanyak 22 responden berusia 17-25 tahun dengan jumlah persentase sebanyak 14,71%. Usia 26-40 tahun sebanyak 61 responden dengan jumlah persentase sebanyak 41,18%, sedangkan, responden berusia 41-55 tahun berjumlah 64 responden dengan jumlah persentase 43,7%. Responden yang berusia di atas 55 tahun hanya 1 orang dengan jumlah persentase sebanyak 0,42%. Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif mayoritas responden pada penelitian ini adalah dari usia 17-55 tahun.

**Tabel 5.** Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Pendidikan</b>		
Sarjana	17	11.76%
Diploma	35	23.53%
SLTA	93	62.61%
Lain-lain	3	2.10%
<b>Total</b>	148	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan tabel 5 di atas, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat beragam. Tingkat pendidikan responden sarjana berjumlah 17 responden dengan persentase sebanyak 11,76%. Tingkat pendidikan responden diploma adalah sebanyak 35 orang dengan persentase sebanyak 23,53%. Sedangkan, responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 93 responden dengan jumlah persentase sebanyak 62,61%. Untuk responden dengan tingkat pendidikan lain-lain di luar SLTA, diploma dan sarjana berjumlah 3 orang dengan jumlah persentase sebanyak 2,10%. Dengan demikian, mayoritas dari responden memiliki tingkat pendidikan SLTA.

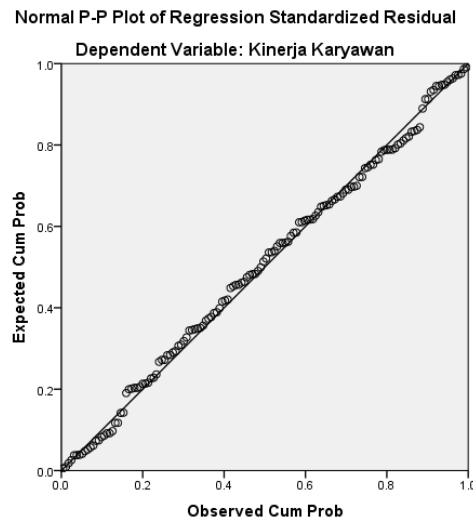
**Hasil Uji Linearitas.** Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier.

Hasil penelitian antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai F adalah 1.729 dengan signifikansi 0.164. Maka dapat disimpulkan bahwa  $1,729 > 0,05$  yang berarti model regresi linier.

Hasil uji linearitas antara variabel Motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai F adalah 0,828 dengan signifikansi 0,630. Hal ini berarti  $0,828 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas antara variabel Motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki model regresi linier.

Hasil uji linearitas antara variabel Budaya kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai F adalah 1,922 dengan signifikansi 0,029. Hal ini berarti  $1,922 > 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas antara variabel Budaya kerja dengan kinerja karyawan memiliki model regresi linier.

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik.** Pendekatan regresi mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas. **Uji Normalitas** dilakukan untuk mengetahui data memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 5.



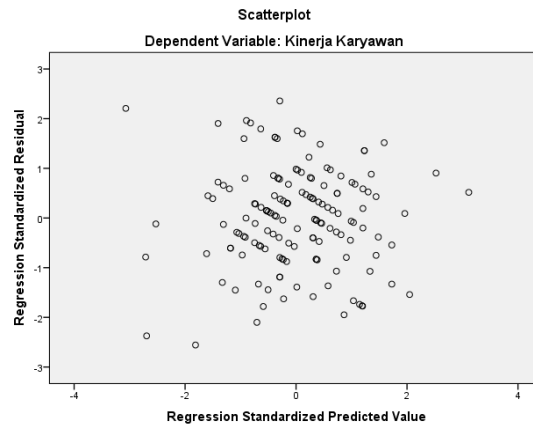
**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa persebaran data (berbentuk lingkaran kecil), semuanya menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa model persamaan jalur yang terbentuk telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas.** Setelah hasil estimasi statistik (hasil regresi) didapatkan, hasil regresi harus diuji untuk memastikan terpenuhinya asumsi klasik. Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang biasa dilakukan. Pada penelitian ini masalah multikolinieritas juga diperhitungkan. Pilihan metode pengujian yang digunakan adalah uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan SPSS. Apabila nilai VIF di bawah 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini, dapat dilihat nilai VIF variabel kepemimpinan adalah 1,601, VIF variabel kepemimpinan adalah 1,368, VIF variabel Budaya kerja adalah 1,393. Semuanya lebih kecil dari 10 sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas.** Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Gambar 3. di bawah ini.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa sebaran data (berbentuk lingkaran kecil) menyebar secara acak. Sebaran acak tersebut terjadi baik di bagian atas angka nol atau di bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

**Uji Regresi Linier Berganda.** Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (5.1)$$

- Keterangan:  $Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- $X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen
- $a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )
- $b$  = Koefisien regresi

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 5.9 di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	<b>5.750</b>	1.622		3.545	.001
Kepemimpinan	<b>.23</b>	.094	.022	<b>.246</b>	.806
Motivasi kerja	<b>.419</b>	.095	.359	<b>4.423</b>	.000
Budaya kerja	<b>.282</b>	.080	.289	<b>3.530</b>	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat ditulis dalam bentuk regresi berganda sesuai persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5.750 + 0,23 X_1 + 0,419 X_2 + 0,282 X_3$$

- Dimana :
- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $b_1, b_2, b_3,$  = Koefisien regresi

X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= motivasi kerja
X <sub>3</sub>	= Budaya kerja
a	= Constanta

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah :

- Konstanta (a) 5.750. Ini mempunyai arti, bahwa, jika variabel kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 5.570.
- Koefisien kepemimpinan (b<sub>1</sub>) = 0,23 Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.23, Ini mempunyai arti, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.23.
- Koefisien motivasi kerja (b<sub>2</sub>) = 0,419 Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,419. Ini mempunyai arti, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,419.
- Koefisien Budaya kerja (b<sub>3</sub>) = 0,282. Variabel Budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,1282. Ini mempunyai arti, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Budaya kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center akan meningkat sebesar 0,1282.

**Analisis Korelasi dan Determinasi.** Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dimana dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja dengan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* dari hasil analisis regresi linier sederhana. Untuk pengukuran digunakan R square sebagai koefisien determinasi.

**Tabel 7.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.552 <sup>a</sup>	.305	.291

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0,552, hal ini berarti bahwa korelasi antara variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan Budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan cukup erat karena nilai R 0,552 mendekati 1. Selain itu, nilai R square sebesar 0,305 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengujian Parsial (Uji t).** Uji regresi linear sederhana menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, motivasi kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Untuk menentukan besarnya nilai t tabel adalah dengan menentukan besarnya taraf signifikansi sebesar 0.05 dan *Degree of Freedom (DF)*/ Derajat Kebebasan (DK) adalah DK = n - k - 1 atau 148 - 4 - 1 = 147, maka dari ketentuan tersebut diperoleh angka tabel sebesar 1,975 .

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan uji signifikan sebagai berikut:

**Tabel 8. Koefisien Korelasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.750	1.622			3.545	.001
1						
Kepemimpinan	.023	.094	.022		.246	.806
Motivasi kerja	.419	.095	.359		4.423	.000
Budaya kerja	.282	.080	.289		3.530	.001

Sumber: : Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui hasil uji hipotesis berikut ini :

#### Hipotesis 1

- Ho : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Ha : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada Tabel 8, kolom Sig. untuk variabel kepemimpinan terlihat nilai *Significance* sebesar 0,806. Dengan kata lain, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,246. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,975 maka dapat dikatakan thitung < ttabel maka Ha ditolak dan Ho diterima, dengan demikian menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & *Convention Center*.

#### Hipotesis 2

- Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pada Tabel 3.6, kolom Sig. untuk variabel motivasi kerja terlihat nilai *Significance* sebesar 0,00, karena nilai di bawah 0,05 maka dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,423. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,975 maka dapat dikatakan thitung < ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & *Convention Center*.

#### Hipotesis 3

- Ho : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha : Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel 3.6, kolom Sig. untuk variabel motivasi kerja terlihat nilai *Significance* sebesar 0,01, karena nilai di bawah 0,05 maka dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,530. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,975 maka dapat dikatakan thitung < ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & *Convention Center*.

**Pengujian Simultan (Uji F).** Uji regresi berganda menggunakan uji F ( Anova ). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$ , df (pembilang) = k-1 = 4-1 = 3 dan df (penyebut) = n-k = 148-4 = 148, maka akan didapat nilai f tabel sebesar **2,67**. Untuk nilai F hitung yang diperoleh dari SPSS 23 bisa dilihat pada Tabel 5.12. di bawah ini :

**Tabel 9.** Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.160	3	135.720	<b>21.064</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	927.833	144	6.443		
	Total	1334.993	147			

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Uji Simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

#### Hipotesis 4

- Ho : Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha : Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 3.7, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, motivasi kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Berdasarkan Tabel 5.12 memperlihatkan nilai F hitung adalah 21,064 dengan tingkat signifikansi 0,000. sedangkan F tabel 2,67. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,064 > 2,67$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diartikan hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), dan Budaya kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi.** Adapun hasil uji matriks korelasi antar dimensi setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 10. dibawah ini :

**Tabel 10.** Hasil Uji Matriks Korelasi Antar Dimensi

Dimensi	Kinerja Karyawan (Y)					
	Kuantitas (Y <sub>11</sub> )	Kualitas (Y <sub>12</sub> )	Pengetahuan (Y <sub>13</sub> )	Pendapatan (Y <sub>14</sub> )	Perencanaan (Y <sub>15</sub> )	
<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	Otoriter	0,071	0,109	<b>0,411</b>	0,006	0,002
	Pengasuh	0,013	0,017	0,036	0,000	0,106
	Berorientasi Tugas	<b>0,506</b>	<b>0,400</b>	0,001	0,009	0,108
<b>Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Partisipatif	<b>0,986</b>	0,252	0,272	0,017	0,023
	Fisiologi	0,207	0,005	0,001	0,014	0,000
	Keamanan	0,324	0,068	0,052	0,015	0,055
<b>Budaya kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Sosial	<b>0,351</b>	0,057	0,000	0,000	0,000
	Penghargaan	0,306	0,341	0,003	0,000	0,000
	Aktualisasi diri	<b>0,718</b>	0,144	<b>0,472</b>	0,230	0,083
Kontrol	Inisiatif	0,002	<b>0,439</b>	0,284	0,005	0,137
	Toleransi	0,000	0,015	0,055	0,000	0,001
	Sasaran/arah	0,000	0,000	0,500	0,000	0,043
	Integritas	<b>0,811</b>	0,366	<b>0,868</b>	0,139	0,069
	Kontrol	0,245	0,107	0,000	0,004	0,000

Sumber: : Data Primer Diolah (2015)

**Pembahasan Uji Korelasi Antar Dimensi.** Berdasarkan Tabel. 9 tentang Interpretasi Koefisien Korelasi, maka korelasi antar dimensi di dalam Tabel 9. dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Korelasi Dimensi Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.** Berdasarkan korelasi antar dimensi variabel kepemimpinan dengan dimensi variabel kinerja karyawan, maka dapat dilihat nilai korelasi dimensi yang paling tinggi adalah dimensi partisipatif dengan dimensi kuantitas dengan nilai 0,986. Dimensi ini dapat pertahankan dengan cara menambah kegiatan yang menuntut karyawan untuk berpartisipasi ikut serta sehingga menambah kuantitas pada kinerjanya. Sedangkan, nilai korelasi antar dimensi yang paling rendah adalah berorientasi tugas dengan pengetahuan memiliki nilai 0,001. Dimensi ini dapat ditingkatkan agar korelasinya semakin mendekati 1 dengan cara tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan memiliki konten menambah pengetahuan di bidang pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerjanya.

**Korelasi Dimensi Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.** Berdasarkan korelasi antar dimensi variabel motivasi kerja dengan dimensi variabel kinerja karyawan, maka dapat dilihat nilai korelasi dimensi yang paling tinggi adalah dimensi aktualisasi diri dengan dimensi kuantitas dengan nilai 0,718. Dimensi ini dapat pertahankan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang sudah mencapai nilai kinerja tertinggi di divisinya berupa kenaikan gaji sehingga berdampak pada kuantitas kinerjanya. Sedangkan, nilai korelasi antar dimensi yang banyak sekali yang bernilai 0,000. Dimensi ini dapat ditingkatkan agar korelasinya semakin mendekati 1 dengan cara memberikan pelatihan atau *coaching clinic* mengenai motivasi agar kinerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkat.

**Korelasi Dimensi Variabel Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan.** Pada variabel Budaya kerja ( $X_3$ ), dimensi Integritas ( $X_{34}$ ) memiliki korelasi kuat dengan dimensi Pengetahuan ( $Y_3$ ), kuantitas ( $Y_1$ ) dengan nilai *pearson corelation* 0,868; 0,811. Pada dimensi inisiatif ( $X_{31}$ ) memiliki korelasi kuat dengan dimensi kualitas ( $Y_2$ ), dengan nilai *pearson corelation* sebesar 0,439.

Berdasarkan korelasi antar dimensi variabel budaya kerja dengan dimensi variabel kinerja karyawan, maka dapat dilihat nilai korelasi dimensi yang paling tinggi adalah dimensi integritas dengan dimensi pengetahuan dengan nilai 0,868. Dimensi ini dapat pertahankan dengan cara memberikan pelatihan untuk karyawan yang memiliki integritas tinggi kepada perusahaan sehingga dapat menambah pengetahuannya. Sedangkan, nilai korelasi antar dimensi yang banyak sekali yang bernilai 0,000. Dimensi ini dapat ditingkatkan agar korelasinya semakin mendekati 1 dengan cara menginstruksikan kepada seluruh kepala divisi untuk memberikan contoh budaya kerja yang baik agar kinerja karyawannya meningkat.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center.
2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center.
3. Hasil penelitian menunjukkan faktor Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center.
4. Hasil Penelitian menunjukkan faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center.

Beberapa saran sebagai berikut ini :



1. Meningkatkan dimensi fisiologi, penghargaan, toleransi dan sasaran budaya kerja pada variabel gaya kepemimpinan demi meningkatkan kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center karena dimensi tersebut memiliki nilai korelasi antar dimensi paling kecil dengan kinerja karyawan.
2. Menguatkan dimensi partisipatif, aktualisasi diri dan integritas pada variabel motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan REDTOP Hotel & Convention Center karena dimensi tersebut memiliki nilai korelasi yang sangat kuat dengan dimensi kinerja karyawan.
3. Memberikan gambaran keadaan kinerja karyawan serta dimensinya kepada REDTOP Hotel & Convention Center sehingga dapat meningkatkan sistem manajerial kinerja karyawan dari berbagai divisi. Implikasi manajerial yang diharapkan penulis kepada manajemen REDTOP Hotel & Convention Center adalah agar dari hasil penelitian ini bisa dilihat dimensi – dimensi mana yang perlu lebih ditingkatkan lagi dengan tujuan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan pada REDTOP Hotel, baik dengan training – training yang dapat dilakukan baik secara internal maupun secara eksternal, sehingga *GOP* atau *gross profit* perusahaan dapat lebih meningkat lagi di tahun – tahun yang akan datang.

**Saran Untuk Penelitian Berikutnya.** Saran untuk penelitian selanjutnya adalah, dilakukannya penelitian pengaruh faktor jenjang karir, gaji, stres kerja, lingkungan kerja sehingga dapat diketahui faktor manakah yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan di REDTOP Hotel & Convention Center.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adair (2008) *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: PT. SUN
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Motivasi dalam Belajar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Erni Trisnawati, Sule. (2008). *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.
- Faisal Afif. (2014). *Gaya Kepemimpinan dan Implementasinya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Griffin W. Ricky dan Gregory Moorhead. (2007). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan. (2008). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Herujito, Yayat M. (2008). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo
- Kartini, Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Martis, L. dan Robert Jackson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Miftah Thoha. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mukhlis, Makmuri. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Munandar, dkk. (2007). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nurlaila. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ndraha Taliziduhu, (2008). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putra, Rizky. (2011). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisan Medan”. Medan. Diakses dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/28256>.
- Robbins. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Robins dan Jugde. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo
- Sardiman. (2008). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sastrohadiwirjo, Susanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Solikin. (2014). *Kepemimpinan Dimensi Keempat; Selamat Tinggal Krisis Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Supardo. (2007). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Tjiptono, Fandy. (2008). *Total Quality Management*. Jakarta: Andi
- Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yuwaliatin. (2012). *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: UNDIP Pers