

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HOTEL RANAH BUNDO PADANG

The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On The Performance Of Hotel Employees In Ranah Bundo Padang

Vautya Vaura Lena; Agussalim; Meri Dwi Anggraeni;
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu mengetahui : (1) pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial pada kinerja karyawan hotel ranah bundo padang; (2) pengaruh budaya organisasi secara parsial pada kinerja karyawan hotel ranah bundo padang; (3) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan pada kinerja karyawan hotel ranah bundo Padang. Populasi sebanyak 45 dan sampel sebanyak 45 orang dengan menggunakan total sampling. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (uji t dan f). Hasil analisis data yang didapat yaitu (1) gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan hotel ranah bundo padang; (2) budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan hotel ranah bundo padang; (3) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi positif dan signifikan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan hotel ranah bundo padang.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine: (1) the influence of leadership style partially on the performance of hotel employees in the realm of Bundo Padang; (2) the influence of organizational culture partially on the performance of hotel employees in the realm of bundopadang; (3) the influence of leadership and organizational culture simultaneously on the performance of hotel employees in the realm of bundo Padang. The population is 45 and the sample is 45 people using total sampling. The analytical method used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t and f) and coefficient of determination. The results of data analysis show that (1) leadership style has a positive and significant effect on the performance of hotel employees in the realm of bundopadang; (2) organizational culture has a positive and significant effect on the performance of hotel employees in the realm of bundopadang; (3) leadership style and organizational culture have a positive and significant effect simultaneously on the performance of hotel employees in the realm of bundopadang.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan baik hasil kualitas atau kuantitas yang diraih oleh seseorang pekerja saat melaksanakan pekerjaannya menurut tanggung jawab yang dibebankan pada mereka (Mangkunegara, 2014). Sebagai upaya memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu mengkoordinasi dan mengawasi pekerjaannya sehingga bisa memaksimalkan semua keahlian yang ada dalam diri pekerja. Kinerja karyawan di sebuah organisasi bisa terpengaruh dari bermacam faktor misalnya gaya kepemimpinan atau budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebuah cara memimpin dalam memberi pengaruh bagi anggota yang dipimpinnya berupa pola perilaku atau karakter tertentu (Hijri, S. 2016). Pemimpin sangat penting dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat pada saat memberikan pengaruh, pengarahan atas aktivitas anggotanya, dan juga mengkoordinasikan sasaran bawahan serta sasaran perusahaan sehingga bisa diwujudkan. Di samping gaya kepemimpinan, kesuksesan sebuah perusahaan atau karyawan untuk meraih tujuannya bisa terpengaruh dari budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai serta norma yang dianut oleh instansi yang di jadikan acuan perilaku para pekerja dalam menghadapi persoalan adaptasi eksternal serta integrasi internal (Mangkunegara 2015:113).

Penilaian terhadap kinerja karyawan sangat penting terutama dalam industri yang dinamis dan menuntut persaingan tinggi, contohnya adalah di bidang perhotelan. Industri perhotelan di Kota Padang terus mengalami perkembangan pesat. Semakin ketatnya persaingan mendorong industri perhotelan untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan menjadi pemimpin di bidangnya. Oleh sebab itu karyawan harus meningkatkan kinerjanya. Tingginya persaingan di industri perhotelan Kota Padang juga dihadapi oleh Hotel Ranah Bundo Kota Padang. Hotel Ranah Bundo ini didirikan sejak tahun 2013 serta masih berjalan dengan baik sampai sekarang.

Banyak faktor dan indikator yang membuat Hotel Ranah Bundo Padang masih dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin tidak terkendali. Faktor utama yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri juga bukan merupakan variabel yang berdiri sendiri. Tingkat kinerja karyawan di Hotel Ranah Bundo Padang juga tidak dapat dipungkiri merupakan kombinasi dari pengaruh dari variabel lain baik dari sisi internal maupun eksternal karyawan yang bersangkutan.

Terciptanya kinerja karyawan yang baik memerlukan pendukung seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Walaupun sudah dikerahkan upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan, dalam kenyataannya kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang masih belum stabil, Hal ini terlihat dari kurangnya pelayanan yang terdapat di hotel ranah bundo padang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Hotel Ranah Bundo Padang pada tanggal 25 Desember 2020 masalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan hotel ranah bundo padang terindikasi bahwa pimpinan menuntut disiplin yang tinggi sedangkan karyawannya sering datang terlambat dan juga sering menggunakan jam kerja untuk aktivitas lain.

Tabel 1
Data Keterlambatan Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah keterlambatan	Jumlah karyawan	Persentase (%)
Januari	8	45	17,77
Februari	12	45	26,66
Maret	9	45	20,00
April	14	45	31,11
Mei	10	45	22,22
Juni	15	45	33,33
Juli	11	45	24,44
Agustus	13	45	28,88
September	9	45	20,00
Oktober	14	45	31,11
November	11	45	24,44
Desember	7	45	15,55
Jumlah			24,62

Sumber : Hotel Ranah Bundo

Tabel 1 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan hotel ranah bundo padang dalam bentuk persentase. Terlihat persentase keterlambatan pada bulan Januari sampai Desember 2020 mengalami peningkatan di bulan juni dan mengalami penurunan di bulan desember. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih kurang dapat dilihat dari rata-rata persentase keterlambatan bernilai 24,62% yang mana seharusnya persentase keterlambatan bernilai nol (0).

Disini juga terlihat kurang bagusnya budaya organisasi dimana hotel ranah bundo padang menerapkan Budaya organisasi melayani dengan hati seperti bagaimana cara melayani tamu dengan baik. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan customer yang bernama Nolla Handayani pada tanggal 25 Desember 2020. Menyatakan bahwa pelayanan masih belum maksimal, karena masih ditemukan karyawan yang kurang ramah dalam menghadapi tamu, seperti karyawan kurang senyum saat melayani tamu dan terlalu lama menunggu makanan dan minuman yang dipesan customer.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian Hendriyaldi (2019), dimana pada penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berbeda juga dilakukan oleh Argo, K. T. (2020). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

Yusnita dan Muryati, (2018) hasil penelitiannya menyatakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian juga dilakukan oleh Ferdian, A dan Delvita, A.R, (2020) hasil penelitiannya Menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian-penelitian ini menunjukkan fakta bahwa topik mengenai kinerja karyawan dan hubungannya dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi masih sangat relevan untuk ditinjau ulang, terutama pada objek yang berbeda. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Herdiana (2016) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor BPJS ketenaga kerjaan kota Tasikmalaya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan riset yang judulnya **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang"**

Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang?

TINJAUAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan bisa diartikan suatu sifat, kebiasaan, tempramen, watak serta kepribadian yang menjadi pembeda pada seorang pimpinan saat berhubungan dengan yang lainnya (Kartono, 2008).

Miftah Thoha (2007:49) menyatakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipakai seorang pimpinan ketika hendak berupaya merubah perilaku yang lain seperti yang ia lihat.

Adapun menurut Kartono (2008) indikator yang menjadi ukuran gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan mengambil keputusan
- b) Kemampuan komunikasi
- c) Kemampuan mengendalikan bawahan
- d) Tanggung jawab
- e) Kemampuan mengendalikan emosional

B. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi yaitu suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dipegang paa pekerja di perusahaan yang menjadi pembeda dengan perusahaan yang lain Robbins (2017:525).

Creemers dan Reynolds dikutip Soetopo (2010:122) mengartikan budaya organisasi yaitu pola keyakinan serta harapan secara bersama dari orang-orang di suatu instansi.

Adapun indikator pengukuran budaya organisasi menurut Robbins (2012:91) antara lain:

- a) Profesionalisme
- b) Jarak dari manajemen
- c) Percaya pada rekan kerja
- d) Keteraturan
- e) Integritas

C. Kinerja Karyawan (Y)

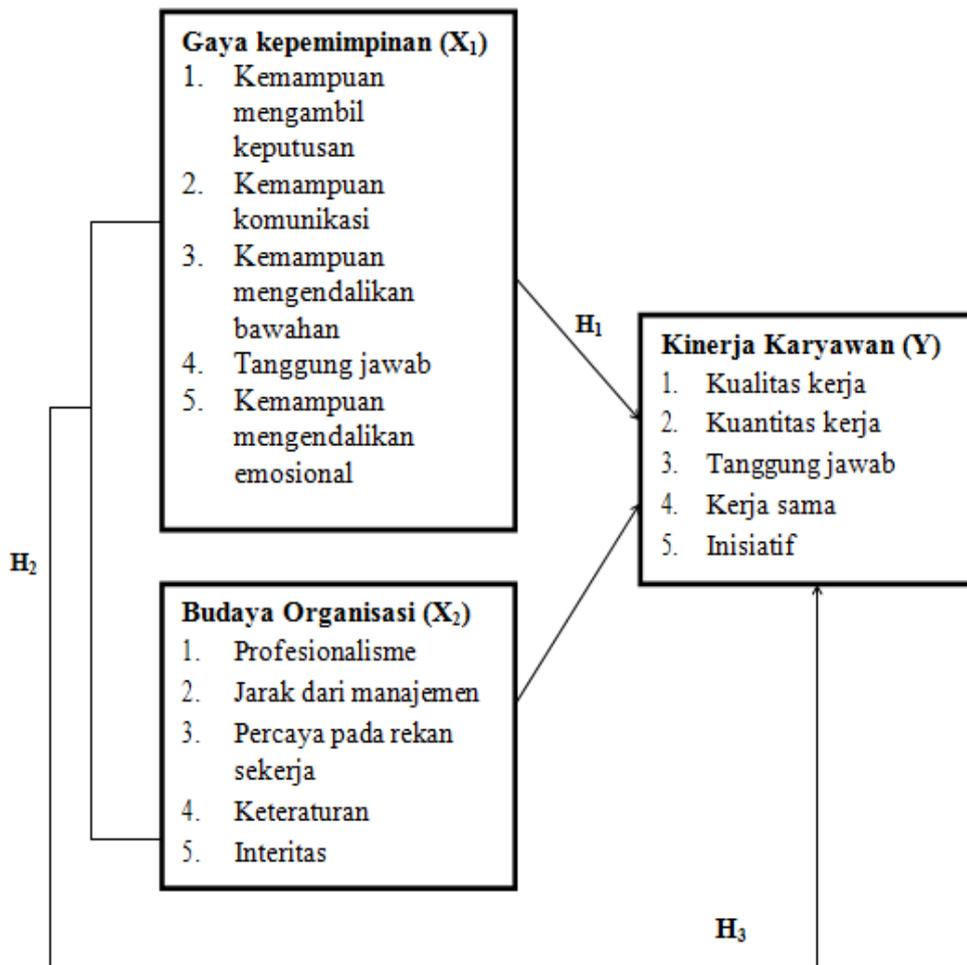
Kinerja karyawan ialah suatu hasil atas pekerjaan meliputi kualitas serta kuantitas yang diraih pekerja saat mengerjakan tugasnya seperti tanggung jawab yang dibebankan pada mereka (Mangkunegara, 2014). Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja seorang karyawan, yang merupakan

perbandingan antara hasil pekerjaan dengan standar yang sudah ditentukan (Dessler, 2013)

Terdapat beberapa indikator yang mengukur kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014), antara lain :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Kerjasama
- e) Inisiatif

Adapun kerangka konseptual penelitian seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan yang ada, bisa dibuat hipotesis penelitian yaitu:

- 1) H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang.
- 2) H₂ : Diduga Budaya Organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang
- 3) H₃ : Diduga Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), serta budaya organisasi (X_2), secara parsial maupun simultan pada Kinerja Karyawan (Y).

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah sekumpulan objek dengan ciri dan karakter tertentu yang bisa dianalisis serta ditarik pelajaran. Populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu karyawan di Hotel Ranah Bundo Padang yang semuanya berjumlah 45 responden.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang hendak diteliti (Agussalim Manguluang, 2017). Dalam penentuan sampel menggunakan teknik *Total Sampling* artinya cara mengambil sampel dengan total keseluruhan anggota populasi

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan karyawan di Hotel Ranah Bundo Padang. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel online.

Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Ghozali (2016) jika r hitung lebih besar dari 0,3 item dianggap valid.

Sementara Ghozali (2016) menyatakan instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya melebihi 0.6.

Menurut Ghozali (2016) pengujian asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, serta pengujian heteroskedastisitas. Dipergunakan pula analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t serta uji F.

1. Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data SPSS diperoleh hasil regresi berganda berikut :

Tabel 2 Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.633	3.951		.413	.682
1 Gaya Kepemimpinan	.484	.095	.462	5.098	.000
Budaya Organisasi	.503	.087	.523	5.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 1,633 + 0,484X_1 + 0,503X_2$$

Secara umum persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta adalah 1,633 artinya bila nilai gaya kepemimpinan serta budaya organisasi adalah nol, kinerja karyawan senilai 1,633.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah yaitu 0,484. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan positif

memengaruhi Kinerja Karyawan. Jika Gaya Kepemimpinan dinaikkan satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang senilai 0,484 satuan.

- c. Koefisien regresi Budaya Organisasi adalah yaitu 0,503. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Budaya Organisasi positif memengaruhi Kinerja Karyawan. Bila Budaya Organisasi naik satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang senilai 0,503 satuan

2. Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk analisis regresi linear berganda, ditunjukkan oleh nilai R Square (Ghozali, 2016). Dalam melihat besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.841	3.46838

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Menurut pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.849. Artinya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang yaitu 84,9% sementara 15,1% adalah kontribusi faktor lainnya.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis yang diajukan yaitu melihat pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Lebih jelasnya, berikut ini tersaji hasil uji hipotesis. Dengan sampel sebanyak 45 orang didapatkan angka t tabel 2,018.

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
(Constant)	1.633	3.951			.413	.682
1 Gaya Kepemimpinan	.484	.095	.462		5.098	.000
Budaya Organisasi	.503	.087	.523		5.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai t hitung Gaya Kepemimpinan 5,098 > t tabel 2,018 dan sig 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang.
2. Nilai t hitung Budaya Organisasi 5,780 > t tabel 2,018 dan nilai sig 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang.

4. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis 3, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel Uji F berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2831.556	2	1415.778	117.691	.000 ^b
	Residual	505.244	42	12.030		
	Total	3336.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Menurut uji F didapat angka F hitung $117.691 > F$ tabel 3.22 ($df = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$) dengan nilai signya 0,000 ($p < 0,05$) jadi keputusan uji H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana pemimpin menuntut disiplin yang tinggi terhadap karyawan namun karyawan masih sering datang terlambat, maka pihak pimpinan harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang lebih efektif sehingga kinerja karyawan akan lebih baik. Maka hasil analisis regresi serta pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor pada Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windy Afrima Yulia, Agussalim M. (2020) yang memperoleh hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu juga didukung penelitian Hardi Kusuma Putra, Agussalim M (2020) yang menemukan hasil ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang. Kemudian sejalan dengan penelitian Indri Friyanti, Agussalim M dan Rizka Hadya (2019) dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan dimana hotel ranah bundo padang memiliki budaya melayani dengan hati seperti bagaimana cara melayani tamu dengan baik namun masih ditemukan karyawan yang masih belum maksimal dalam melayani tamu, seperti karyawan kurang senyum saat melayani tamu dan terlalu lama menunggu makanan dan minuman yang dipesan customer. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pimpinan harus memberikan sanksi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga menimbulkan kinerja yang maksimal. Hasil analisis regresi serta pengujian hipotesis memperlihatkan terdapat pengaruh positif serta signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini bila Budaya Organisasi pada perusahaan ditingkatkan bisa berdampak terhadap peningkatan kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang.

Hasil ini sejalan menurut penelitian Argo (2020) dimana menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Afrizon dan Rina Asmeri (2020) yang hasilnya budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian sejalan penelitian Yusnita Muryati (2018) yaitu budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai secara parsial.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. Hasil penelitian ini menggambarkan kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang akan meningkat signifikan apabila Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi karyawan bisa dilakukan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Dian Surya Marta, Salfadri, dan Novi Yanti (2019) dimana hasilnya budaya organisasi dan kepemimpinan signifikan memengaruhi kinerja pegawai PT. Pertani (persero) Cabang Sumbar. Selain itu didukung penelitian Hendriyaldi (2019) yang menemukan hasil Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut pengujian koefisien determinasi didapati kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang sudah tergolong besar, tetapi ada kemungkinan terpengaruh faktor lain misalnya pelatihan, rekrutmen dan seleksi, dan faktor lainnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan semakin bagus gaya kepemimpinan di hotel ranah bundo padang maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin bagusnya budaya organisasi yang diterapkan di hotel ranah bundo padang maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang adalah sebesar 84,9% sementara 15,1% adalah kontribusi faktor lain Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagusnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di hotel ranah bundo padang maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

4. Besarnya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang yaitu 84,9% sementara 15,1% adalah kontribusi faktor lain.

Saran

Dari hasil dan kesimpulan yang telah didapatkan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Ranah Bundo Padang.
 - a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan yang lebih efektif, misalnya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dengan memberikan ide-ide yang bagus untuk kemajuan perusahaan.
 - b. Budaya Organisasi karyawan pada Hotel Ranah Bundo Padang perlu diperbaiki terutama karyawan harus selalu datang tepat waktu. Pemimpin juga harus selalu disiplin dalam bekerja. Dengan demikian nantinya bisa menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.
 - c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan sebaiknya memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Disarankan agar memasukkan variabel-variabel lain yang mempunyai dampak pada kinerja karyawan, seperti pelatihan, rekrutmen dan seleksi serta variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2017. *Statistik*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto. 2013. *Metodelogi Penelitian*. Rieneka Cipta.
- Dessler, G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. PT Refika aditama. Bandung
- Mangkunegara. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Miftah Thoha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins P. Stephen, Campbell, and Timothy, A.J. 2017. *Organizational Behaviour (Second Edition)*. Pearson, Harlow, UK.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veitzal Rivai, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Afrizon dan Rina Asmeri (2020) Pengaruh pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 255-276.
- Argo, K. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DiPatra Semarang Hotel & Convention. *Jurnal Visi Manajemen*, 5(3)
- Dian Surya Marta, Salfadri, Novi Yanti (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pt.Pertani (persero) cabang sumbar

Matua Jurnal, 1(2), 146-158.

- Hardi Kusuma Putra, Agussalim M (2020) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. The Sriwijaya hotel padang. *Matua Jurnal*, 2(3), 11-18.
- Hendriyaldi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Kambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita*, 4(1), 26–38.
- Herdiana, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 26–32.
- Hijri, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai badan pelaksanaan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan (BP4K) Kabupaten Aceh Barat. Tesis, fakultas ekonomi dan bisnis: Universitas Syiah Kuala, 3(2) 10-15
- Indri Friyanti, Agussalim M dan Rizka Hadya (2019) Pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Enseval putera megatrading,tbk.Cabang padang *Matua Jurnal*, 1(2), 13-30.
- Windy Afrima Yulia, Agussalim M. (2020) Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Padang *Matua Jurnal*, 2(4), 381-392.
- Yusnita, Y., & Muryati, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Konawe. *Jim (jurnal ilmu manajemen)*, 4(3), 60-72