



UNIVERSITAS DHYANA PURA UNDHIRA - BALI

SK MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011

Perguruan tinggi teladan dan unggulan

SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI

No. 017a/ST-Bimb.Skripsi/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Genap 2021/2022 menugaskan :

Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A

Sebagai **Pembimbing I** pada Skripsi Mahasiswa :

Nama : I Gusti Ketut Widiastari
NIM : 18110111004
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Perhotelan
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Denpasar**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bimbingan dilakukan minimal 8 (delapan) kali dan mahasiswa dapat diijinkan mendaftar Ujian Skripsi apabila telah mendapat persetujuan dari Pembimbing.
- Segala biaya yang timbul akibat penetapan surat tugas ini dibebankan pada anggaran Universitas Dhyana Pura Tahun Akademik 2021/2022.
- Apabila terjadi kekeliruan dalam penetapan surat tugas ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Surat Tugas ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 30 Juni 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Badung, 29 Maret 2022
Program Studi Manajemen



Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M
Ketua

Menjadikan Universitas Dhyana Pura sebagai pusat pembentukan manusia seutuhnya yang berkualitas secara akademik berkarakter, profesional, perilaku dan sp

Alamat : Jl. Raya Padang Luwih, Tegaljaya, Dalung, Kuta Utara, Badung - BALI 80361,

Telp : (0361) 426450, 426451, Fax (0361) 426452

email : undhirabali@undhirabali.ac.id | website : undhirabali.ac.id



UNIVERSITAS DHYANA PURA UNDHIRA - BALI

SK MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011

Perguruan tinggi teladan dan unggulan

SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI

No. 017b/ST-Bimb.Skripsi/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Genap 2021/2022 menugaskan :

I Ketut Sirna, S.H., M.M

Sebagai Pembimbing II pada Skripsi Mahasiswa :

Nama : I Gusti Ketut Widiastari
NIM : 18110111004
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Perhotelan
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Denpasar**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bimbingan dilakukan minimal 8 (delapan) kali dan mahasiswa dapat diijinkan mendaftar Ujian Skripsi apabila telah mendapat persetujuan dari Pembimbing.
- Segala biaya yang timbul akibat penetapan surat tugas ini dibebankan pada anggaran Universitas Dhyana Pura Tahun Akademik 2021/2022
- Apabila terjadi kekeliruan dalam penetapan surat tugas ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Surat Tugas ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 30 Juni 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Badung, 29 Maret 2022
Program Studi Manajemen



Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M
Ketua



UNIVERSITAS DHYANA PURA UNDHIRA - BALI

SK MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011

Perguruan tinggi teladan dan unggulan

SURAT KETERANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

No. 017c/SKet-Bimb.Skripsi/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Genap 2021/2022 menerangkan:

Nama : I Gusti Ketut Widiastari
NIM : 18110111004
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Perhotelan
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Denpasar**

Pada semester Genap 2021/2022 mengikuti Bimbingan Skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :

- Dosen Pembimbing I adalah Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.M.A., M.A dan Dosen Pembimbing II adalah I Ketut Sirna, S.H., M.M.
- Bimbingan dilakukan minimal 8 (delapan) kali dan mahasiswa dapat diijinkan mendaftar Ujian Skripsi apabila telah mendapat persetujuan dari Pembimbing.
- Surat Keterangan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 30 Juni 2022. Bila sampai tanggal 30 Juni 2022 proses bimbingan tidak selesai, maka surat ini harus diperpanjang masa berlakunya pada semester berikutnya (registrasi kembali).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diperhatikan dan dilaksanakan.

Badung, 29 Maret 2022
Program Studi Manajemen



Nis Puruh Dyah Krismawintari, S.E., M.M
Ketua



UNIVERSITAS DHYANA PURA
SK. MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011, TGL. 7 JULI 2011
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jl. Raya Padang Luwih, Br. Tegaljaya, Dalung, Kuta Utara, Badung
Telp. (0361) 426450 – 426451, Fax. (0361) 426452

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : I Gusti Ketut Widrastari
NIM : 1811011004
Prog. Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Perhotelan / SL.



Judul Skripsi :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di
Bank BRI Cabang Denpasar

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MAMAKA BY OVOLO HOTELS**



Oleh :

I GUSTI KETUT WIDIASTARI

18110111004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS DHYANA PURA
BADUNG
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MAMAKA BY OVOLO
HOTELS**

Skripsi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen, Peminatan Manajemen Perhotelan
Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

I GUSTI KETUT WIDIASTARI

18110111004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS DHYANA PURA
BADUNG
2022**


LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL: 24 AGUSTUS 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., MMA., MA.)
NIP: 2145.00006



(I Ketut Sirna., S.H., M.M.)
NIP: 01696213

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora
Universitas Dhyana Pura



(Ni Putu Dyah Krismawintari., S.E., M.M.)
NIP: 01498612

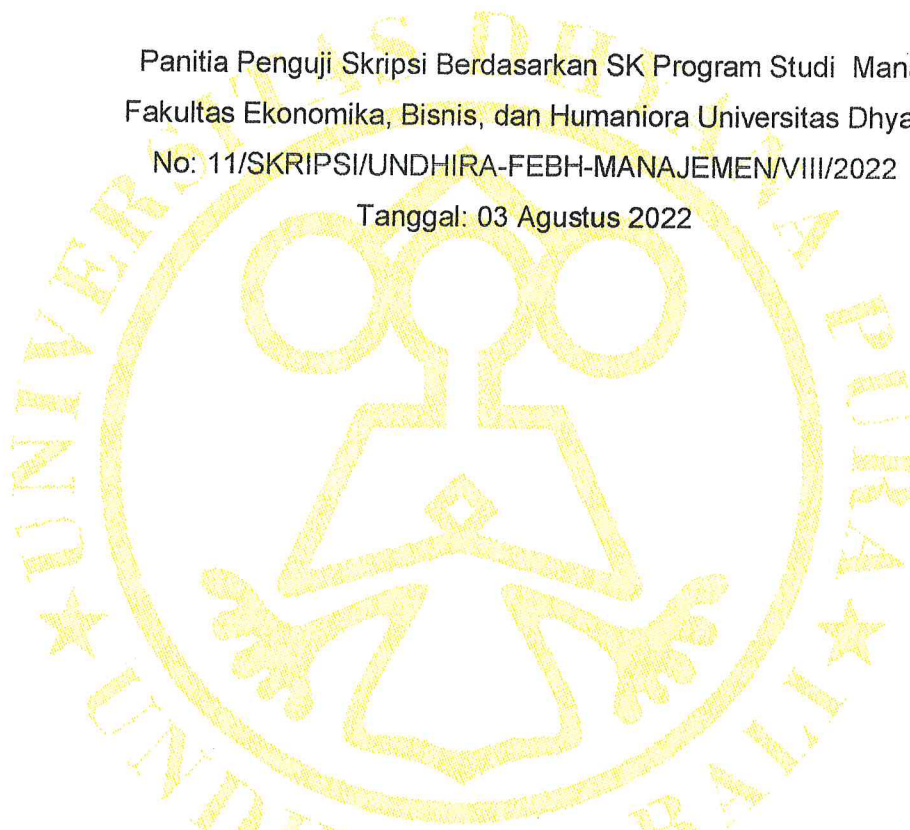
Skripsi Ini Telah Diuji Pada

08 Agustus 2022

Panitia Penguji Skripsi Berdasarkan SK Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

No: 11/SKRIPSI/UNDHIRA-FEBH-MANAJEMEN/VIII/2022

Tanggal: 03 Agustus 2022



Ketua/Penguji I : Dr. Yeyen Komalasari, S.E., M.M.
Sekretaris/Pendamping : Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., MMA., MA.
Anggota/Penguji II : IWK. Teja Sukmana, S.E., M.M.

Persetujuan Publikasi Skripsi Untuk Kepentingan Akademis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : I Gusti Ketut Widiastari
NIM : 18110111004
Fakultas : Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Perhotelan

Demi mengembangkan Ilmu Pengetahuan, menyetujui bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels**" beserta dengan perangkat yang diperlukan untuk disimpan, dipublikasikan dan atau diperbanyak dalam bentuk apapun oleh Universitas Dhyana Pura bagi keperluan akademis. Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Dibuat di : Badung
Pada Tanggal : 24 Agustus 2022

Yang menyatakan



(I Gusti Ketut Widiastari)

NIM: 18110111004

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : I Gusti Ketut Widiastari
NIM : 18110111004
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah (skripsi) ini bebas dari plagiat dan merupakan karya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat unsur plagiat dalam karya ilmiah Skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Mendiknas Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 dan Peraturan yang berlaku di Universitas Dhyana Pura.

Badung, 24 Agustus 2022



(I Gusti Ketut Widiastari)

NIM: 18110111004

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora jurusan Manajemen Perhotelan di Universitas Dhyana Pura.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.M.A., M.A. Rektor Universitas Dhyana Pura Bali sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan .
2. Dr. Ni Made Diana Erfiani, S.S., M.Hum. Wakil Rektor I Bidang Akademik, Riset, Inovasi, Kemahasiswaan, dan Alumni Universitas Dhyana Pura Bali.
3. Dr. Drs. R Tri Priyono Budi Santoso, M.M. Wakil Rektor II Bidang Operasional, SDM, dan Pemasaran Universitas Dhyana Pura Bali.
4. Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E., M.A. Dekan Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali.
5. Ibu Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali.
6. Bapak I Ketut Sirna, S.H., M.M. sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Dr. Yeyen Komalasari, S.E., M.M. Pembimbing Akademik selama mengikuti perkuliahan di Universitas Dhyana Pura Bali.
8. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh tenaga pengajar, staff administrasi, staff perpustakaan, staff bagian kemahasiswaan, serta seluruh staff lainnya yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh manajemen dan staff Mamaka by Ovolo Hotels yang telah

9. Seluruh manajemen dan staff Mamaka by Ovolo Hotels yang telah memberikan kesempatan untuk memperoleh data dan melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Para responden yang merupakan seluruh staff Mamaka by Ovolo Hotels telah mengisi kuesioner penelitian skripsi dengan sebenar-benarnya.
11. Orang tua tercinta I Gusti Nyoman Sudarsana dan A.A Ketut Kartini yang selalu mengayomi, mendukung baik secara mental dan finansial selama perkuliahan dan dalam proses penyusunan skripsi.
12. Sahabat suka duka dari program studi Psikologi, Sastra Inggris, serta Manajemen Universitas Dhyana Pura serta sahabat dari Statistika Universitas Sebelas Maret yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu. terima kasih sudah menemani, membimbing, dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi tepat waktu.
13. Salah satu alumni jurusan Bimbingan Konseling Universitas Pendidikan Ganesha, terima kasih sudah menemani penulis selama proses menata hidup.

Akhir kata diucapkan banyak terima kasih dan permintaan maaf, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Denpasar, 21 Agustus 2022

Penulis

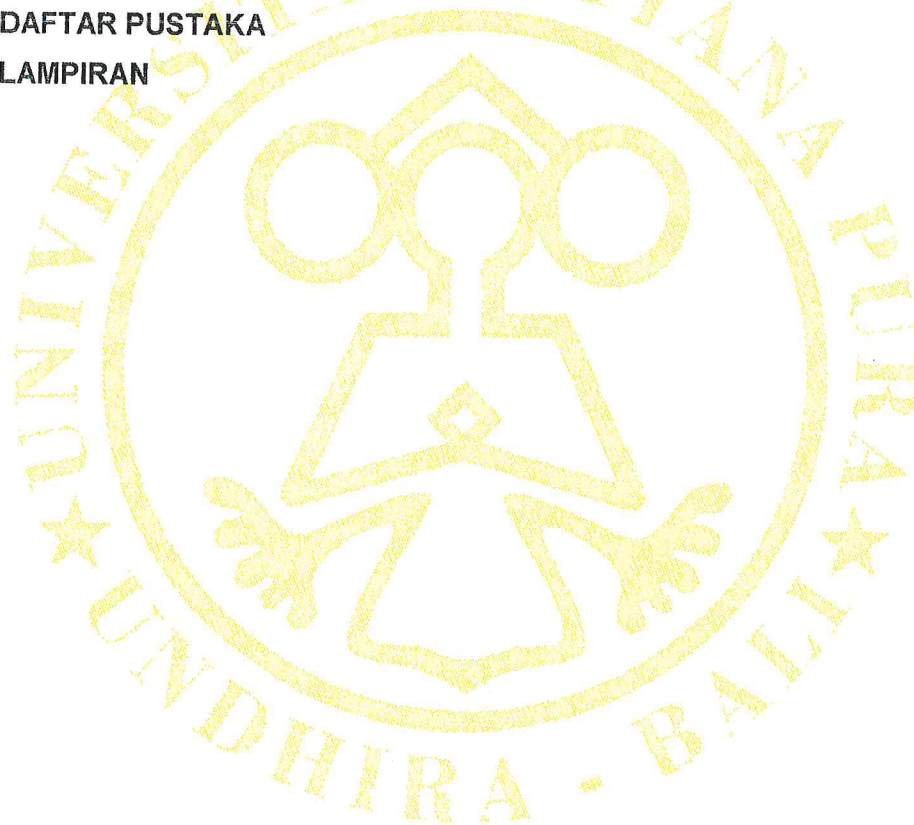
DAFTAR ISI

JUDUL	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR SKRIPSI TELAH DIUJI	ii
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.3. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Tolak Ukur Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.1.6 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	15
2.1.7 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.1.8 Indikator Budaya Organisasi	16

2.1.9	Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	17
2.1.10	Pengertian Motivasi	18
2.1.11	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.12	Indikator Motivasi.....	20
2.1.13	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.2	Penelitian Sebelumnya	22
2.3	Kerangka Konseptual Penelitian	26
2.4	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Lokasi Dan Objek Penelitian.....	29
3.1.1	Lokasi Penelitian	29
3.1.2	Objek Penelitian	29
3.2	Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	29
3.2.1	Identifikasi Variabel.....	29
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3.1	Kinerja Karyawan (Y)	31
3.3.2	Gaya Kepemimpinan (X1)	31
3.3.3	Budaya Organisasi (X2)	31
3.3.4	Motivasi (X3)	31
3.4	Jenis dan sumber data	35
3.4.1	Jenis data.....	35
3.4.2	Sumber data	36
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.5.1	Populasi	37
3.5.2	Sampel Penelitian	37
3.6	Metode Pengumpulan Data	37
3.6.1	Kuesioner	38
3.6.2	Wawancara	38
3.6.3	Observasi.....	38
3.6.4	Dokumen.....	39
3.7	Teknik Analisis Data	39
3.7.1	Analisis Deskriptif dan Kuantitatif	39
3.7.2	Analisis Kualitatif	39
3.8	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	40

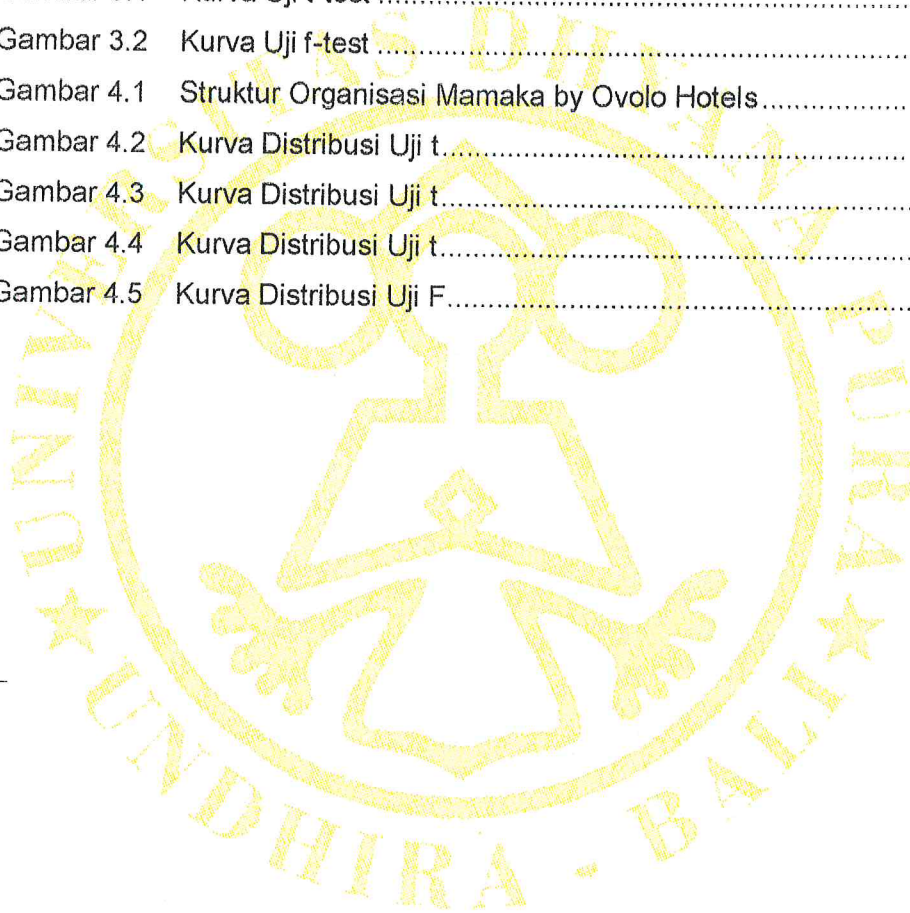
3.8.1	Uji Validitas	40
3.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.9.1	Uji Normalitas.....	40
3.9.2	Uji Multikolinieritas	40
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.10	Analisis Korelasi Parsial	41
3.11	Analisis Korelasi Berganda	41
3.12	Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.13	Koefisien Determinasi	42
3.14	Uji Hipotesis.....	43
3.14.1	Uji t-test.....	43
3.14.2	Uji f-test.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1.	Sejarah Mamaka by Ovolo Hotels.....	45
4.1.2.	Lokasi Mamaka by Ovolo Hotel	46
4.1.3.	Fasilitas di Mamaka by Ovolo Hotel.....	47
4.1.4.	Struktur Organisasi Mamaka by Ovolo Hotel	49
4.1.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.1.3.	Karakteristik Responden.....	58
4.1.4.	Analisis Deskriptif	61
4.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	64
4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.2.	Uji Multikolinearitas	67
4.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.3.4.	Uji Normalitas.....	68
4.4.	Analisis Korelasi Parsial	69
4.5.	Analisis Korelasi Berganda	71
4.6.	Hasil Analisis dan Pembahasan	72
4.7.	Analisis Determinasi Berganda	73
4.8.	Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.9.	Uji t (t-test)	74
4.10.	Uji f (f-test).....	78

4.11. Pembahasan	79
4.11.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.11.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.11.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.11.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Nama Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Ulasan Pengunjung Mamaka by Ovolo Hotels	1
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1	Kurva Uji t-test	43
Gambar 3.2	Kurva Uji f-test	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Mamaka by Ovolo Hotels	49
Gambar 4.2	Kurva Distribusi Uji t.....	75
Gambar 4.3	Kurva Distribusi Uji t.....	76
Gambar 4.4	Kurva Distribusi Uji t.....	78
Gambar 4.5	Kurva Distribusi Uji F.....	79

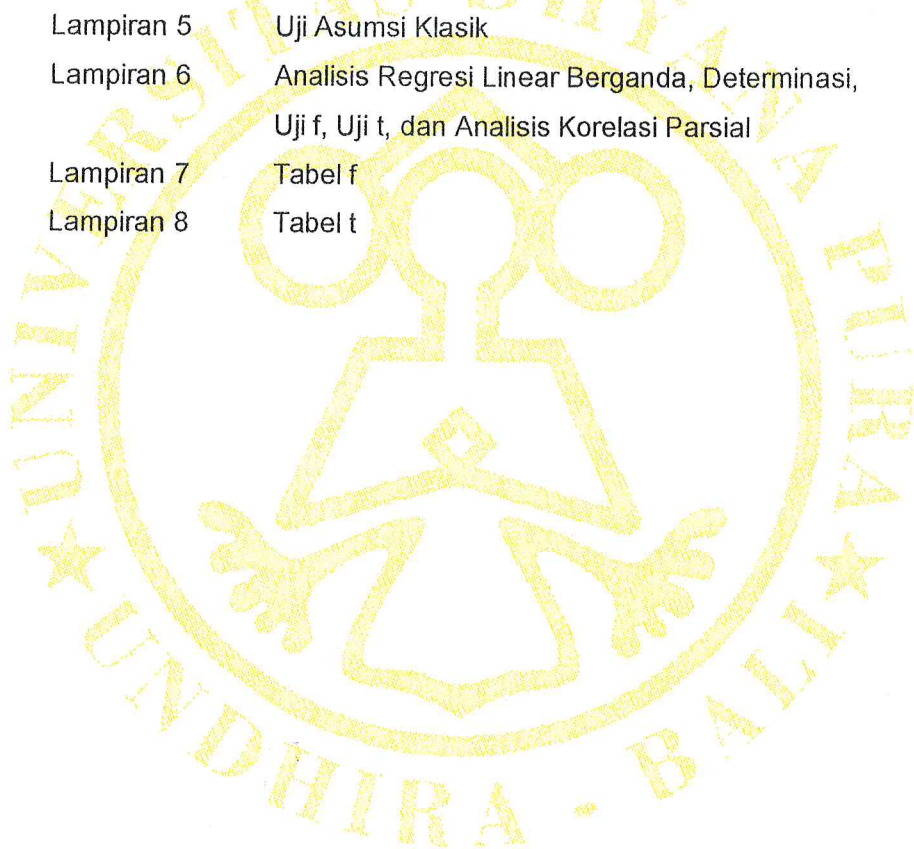


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3. 1	Variabel Operasional dan Indikator	32
Tabel 3. 2	Jumlah karyawan Mamaka by Ovolo Hotels.....	37
Tabel 3. 3	Skala Likert	38
Tabel 3. 4	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	60
Tabel 4. 5	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)	63
Tabel 4. 6	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)	63
Tabel 4. 7	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)	63
Tabel 4. 8	Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)	64
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.14	Uji Heterokedasitas	68
Tabel 4.15	Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.16	Analisis Korelasi Parsial	71
Tabel 4.17	Analisis Korelasi Berganda	72
Tabel 4.18	Hasil Analisis Statistik	73

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Nama Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Penelitian
Lampiran 4	Uji Reliabilitas dan Validitas
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Analisis Regresi Linear Berganda, Determinasi, Uji f, Uji t, dan Analisis Korelasi Parsial
Lampiran 7	Tabel f
Lampiran 8	Tabel t



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, organizational culture, and motivation on employee performance at Mamaka by Ovolo Hotels. The population in this study were employees at Mamaka by Ovolo Hotels, by taking a sample of 90 employees. Data analysis using Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, T-Test Test, F-Test Test. This study obtained the results that (1) Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance, with the obtained t-count value of 4.985 > t-table value of 1.66 and with a significance of 0.000 < 0.05, (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance, with the obtained t-count value 2.053 > t-table 1.66 and with a significance of 0.048 < 0.050, (3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, with the obtained t-count value 2,257 > t-table 1.66 and with a significance of 0.038 < 0.050, (4) simultaneously Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation have a positive and significant effect on employee performance, with the f-count value of 21.871 > f-table 2.48 with a significance of 0.000 < 0.050. Based on the analysis results, it can be concluded that Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation partially and simultaneously influence employee performance at Mamaka by Ovolo Hotels.

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



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dengan mengambil sampel sebanyak 90 orang karyawan. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Kalsik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T-Test, Uji F-Test. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperolehnya nilai t-hitung $4,985 >$ nilai t-tabel $1,66$ dan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperolehnya nilai t-hitung $2,053 >$ t-tabel $1,66$ dan dengan signifikansi $0,048 < 0,050$, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperolehnya nilai t-hitung $2,257 >$ t-tabel $1,66$ dan dengan signifikansi $0,038 < 0,050$, (4) secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperolehnya nilai f-hitung $21,871 >$ f-tabel $2,48$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam perkembangan perusahaan, manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan merekrut serta mendapatkan karyawan yang tepat guna dan sesuai dengan visi misi perusahaan (Tangkudung dkk, 2021). Karyawan yang baik dan tepat guna adalah karyawan yang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels seperti, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, kurang maksimalnya karyawan mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena faktor banyaknya tugas yang diberikan tidak sesuai dengan rentang waktu pengerjaan, perlu adanya manajemen waktu dan tugas yang baik antara karyawan dengan pimpinan.

Gambar 1. 1

Ulasan Pengunjung Mamaka by Ovolo Hotels

Booking.com

★★★★★

Posted: August 20, 2022

Sumber: *booking.com*

awesome

Anonymous, Spain (8/19/22)

Good: everything, the best hotel of my trip

traveloka

★★★★★

Posted: August 18, 2022

Trip type: Holiday

🌟🌟🌟🌟 Cleanliness

🌟🌟🌟🌟 Comfort

🌟🌟🌟🌟 Food

🌟🌟🌟🌟 Location

🌟🌟🌟🌟 Service

Cordelia C. A. (8/14/22)

Kamarnya super nyaman dan bersih, makanannya juga enak, stafnya semua super ramah, pengalaman 3 hari 2 malam yang tidak terlupakan ♥

Sumber: [traveloka.com](https://www.traveloka.com)



OSAMA OMAR (8/16/22)

Place is amazing. I loved everything about it and it was different from any hotel you see. The only small issue was the isolation but definitely would come again.

Posted: August 16, 2022

sumber: [googlemaps.com](https://www.googlemaps.com)



★★★★★

Posted: August 15, 2022

★★★★★ Cleanliness
 ★★★★★ Rooms
 ★★★★★ Service

Great Location, Sensational Food, Amazing staff

Gavin4240, Heppers Crossing, Australia (8/14/22)

Our Holiday commenced when greeted at the airport by Godick and his infectious smile, and safe driving, arriving at the Hotel was an extremely smooth process and we were in our room before we knew it. We stayed in a Summer Garden Terrace room for 14 nights, which more than met our requirements. The room was extremely comfortable and the bed and pillows could not be faulted. The house made Ginger beer is delicious. You were always met with a warm smile and a happy face by all staff where ever you went around the Hotel. The couples Massage was greatly enjoyed. The coffee and breakfast were an idea start to the day. The roof top bar and pool was utilised everyday, when ever we stepped off the lift there was a warm smile to greet you, a shout out to the staff Harry and Raska who looked after all of our requests with a smile. There was always a sun bed or Cabana available. It was great to just walk out the front door and be on the beach.

Looking forward to returning in the New Year. See Less

Sumber: [tripadvisor.com](https://www.tripadvisor.com)

Berdasarkan Gambar 1.1, hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pengunjung puas menginap di Mamaka by Ovolo Hotels. Dari ulasan para pengunjung, mereka puas dan nyaman selama menginap di Mamaka by Ovolo Hotels karena kamar dan fasilitas yang nyaman, makanan yang dihidangkan enak, serta fasilitas kamar yang berbeda dari hotel lain yang menyebabkan pengunjung ingin terus datang dan menikmati fasilitas yang ada di Mamaka by Ovolo Hotels. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa memang benar kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels termasuk dalam kategori baik dan memiliki kualitas, dapat dilihat dari ulasan pengunjung yang beberapa kali menyebutkan nama pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Beberapa pengunjung tidak puas dengan hotel ini karena ada penyekatan atau isolasi ruang yang membuat tamu kurang

nyaman.

Meningkatnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang dianut oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels. Tipe kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pimpinan serta sejalan dengan karyawan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kemampuan diri.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, mengatur, dan sekaligus membimbing karyawan dalam suatu perusahaan. Secara tidak langsung pemimpin yang memilih gaya kepemimpinan yang tepat akan mempercepat akselerasi perusahaan dalam mencapai tujuan (Putri, A.T. E., dan Paludi, S, 2017). Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh *Head of Department Mamaka by Ovolo Hotels* ialah tipe demokratik, manajemen selalu berusaha untuk mendengarkan keluhan serta memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan pendapat. Suasana serta dukungan kerja juga dapat menstimulasi karyawan dapat mengerjakan atau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Terciptanya *atmosphere* kerja yang baik dan dorongan kerja positif akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang hasil akhirnya berupa tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan memotivasi karyawan oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin sering karyawan mendapatkan dorongan positif maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang diatur dan dikembangkan sesuai dengan tipe pemimpin suatu perusahaan tersebut harus dianut dan diterapkan oleh karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang ramah, tidak mengikat, dan bersifat fleksibel mampu menghasilkan kinerja atau performa kerja yang baik bagi

perusahaan (Badu & Djafri, 2013). Memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreatifitas, berinovasi juga termasuk dalam fleksibilitas budaya organisasi yang belum maksimal diterapkan di Mamaka by Ovolo Hotels, memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengeluarkan ide kreatifnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak akan merasa dibatasi dalam mengembangkan potensi untuk mendukung operasional hotel sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan.

Mamaka by Ovolo Hotels memiliki Budaya Organisasinya tersendiri, yang bisa dikatakan menjadikannya pembeda dari hotel-hotel lainnya, yakni terdapat 5 makna yang selalu diterapkan dan dijalankan oleh setiap karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels, 5 makna itu disebut dengan *Our Values*, seperti (1) *We Care*, selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan, merasakan, serta menempatkan diri pada perspektif orang lain, dan bertindak demi kebaikan orang lain, (2) *We Empower*, selalu belajar dari kesalahan, bekerjasama untuk memecahkan masalah, serta saling tolong menolong agar bisa tumbuh menjadi individu yang lebih baik bersama, (3) *We Respect*, mengaplikasikan 3 kata ajaib, tolong, terima kasih, dan maaf sesering mungkin, menghargai segala jenis pendapat, serta menghargai perbedaan, (4) *We Respond*, selalu merespon dengan cepat setiap permintaan, serta selalu merangkul segala bentuk hal baru dan adaptasi yang terjadi, (5) *We Are Disruptors*, selalu berfikir diluar kotak, serta selalu berusaha keras untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi atau dorongan semangat merupakan poin penting yang mempengaruhi performa karyawan, dorongan semangat salah satunya bisa diperoleh dari pimpinan yang selalu memberikan apresiasi terhadap karyawan dari hasil kerja yang dilakukan, rekan kerja dan suasana kerja yang positif, aspek-

aspek tersebut secara tidak langsung memberikan dan menumbuhkan semangat dalam diri karyawan untuk memberikan performa terbaiknya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Mamaka by Ovolo Hotels, kebutuhan fisik berupa santunan gaji adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, belum puasnya karyawan dengan gaji yang diterima maka akan dapat berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tersebut. Adapun tunjangan yang didapatkan oleh karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels, seperti (1) Didaftarkanya seluruh karyawan pada jaminan keselamatan kerja atau BPJS Ketenagakerjaan, (2) Didaftarkanya seluruh karyawan pada jaminan kesehatan atau BPJS Kesehatan, (3) Didaftarkanya seluruh karyawan pada asuransi kesehatan kedua atau *second assurance* MHC (*Mandiri Health Care*), (4) Setiap karyawan mendapatkan *service charge*, (5) Perusahaan menanggung pajak penghasilan seluruh karyawan.

Seluruh upaya yang dilakukan manajemen hotel tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien jika seluruh aspek pendukung kinerja karyawan tidak diterapkan dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi tidak hanya *revenue* hotel melainkan juga reputasi hotel tersebut.

Dari latar belakang serta masalah yang dipaparkan diatas, maka peneliti dapat menjabarkan rumusan masalah, sebagai berikut:

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels?
- 2) Apakah ada pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels?

- 3) Apakah ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels?
- 4) Apakah ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

1.3. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu keorganisasian di bidang perhotelan dan pariwisata, serta dijadikan referensi untuk memperkuat teori yang sudah ada, khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan, kritik, serta saran bagi Mamaka by Ovolo Hotels dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan dengan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai salah satu informasi bagi pimpinan dan atau karyawan Mamaka by Ovolo Hotels untuk evaluasi perusahaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Dalam mencapai kinerja yang optimal, diperlukannya peran kepemimpinan melalui lima cara, yaitu: (1) Pemimpin menanyakan secara khusus apa yang menjadi tujuan dan sasaran dari karyawan dalam bergabung di perusahaan, (2) Pemimpin memberikan arahan bagaimana cara memenuhi tujuan dari karyawan tersebut, (3) Pada saat evaluasi, pemimpin mengemukakan bagaimana yang dimaksud dengan kinerja yang efektif, (4) Karyawan diberikan umpan balik dan imbalan oleh pemimpin pada saat karyawan tersebut telah mencapai tujuan dalam perusahaan (Antony S, 2021).

Kinerja merupakan bagaimana seorang individu melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut sesuai dengan tugas dan wewenang serta tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja dalam suatu perusahaan ialah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Lawasi, 2017).

Kemudian Hartini (2021), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu luaran berupa hasil yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria dalam perusahaan.

Menurut Kesumah & Pringgabayu (2018) Kinerja karyawan merupakan tercapainya hasil oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Agar tercapainya peningkatan kinerja karyawan, manajemen hotel perlu untuk

meningkatkan sumber daya manusia, agar didapatkan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Dibutuhkannya perbaikan kinerja karyawan dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi kinerja karyawan diatas, peneliti dapat menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dicapai karyawan, hasil yang telah dicapai tersebut disesuaikan dengan apa yang menjadi harapan perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari kinerja karyawan baik individu atau yang bekerja dalam tim, dengan asumsi semakin efektif dan efisien karyawan menjalankan tugas maka semakin berkembangnya perusahaan.

2.1.2 Tolak Ukur Kinerja Karyawan

Agar didapatkannya kontribusi maksimal dari karyawan, pihak manajemen perusahaan harus memahami serta mendalami strategi untuk mengolah, mengukur, dan meningkatkan kinerja para karyawan, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja yang baik. Menurut (Erri, dkk., 2021), yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan yang baik, yaitu:

1) Kualitas.

Tolak ukurnya meliputi seberapa besar tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan karyawan.

2) Kuantitas

Tolak ukurnya seberapa jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3) Penggunaan waktu dalam bekerja

Tolak ukurnya meliputi tingkat kehadiran, seberapa sering terlambat, serta waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

4) Bekerja dalam tim

Tolak ukurnya meliputi seberapa bisa karyawan mampu bekerja sama dengan orang lain.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan tolak ukur kinerja karyawan, adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Chairunnisah (2021) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas.

Dalam melakukan aktivitas, tingkat memenuhi tujuan yang diharapkan mendekati sempurna.

2) Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu.

Tingkat penyelesaian suatu aktivitas tepat waktu atau tidak melebihi target waktu yang sudah ditentukan.

4) Kehadiran.

Suatu kontribusi yang dilakukan selama bekerja di perusahaan. Bisa dilihat melalui, semakin sering karyawan absen kerja, maka kontribusi yang dihasilkan semakin sedikit.

5) Kemampuan bekerja sama.

Bisa menunjukkan mampu bekerja sama dalam tim.

2.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik atau pola perilaku pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan juga strategi yang disukai dan sering diaplikasikan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan (Sun & Khair, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut, dikembangkan, dan diterapkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan mulai dari perilaku atau sikap, sistem kerja, dan jalur koordinasi para karyawan.

Menurut Hartini (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan mengeluarkan upaya dari diri sendiri untuk tujuan-tujuan organisasi, yang tentunya dikondisikan dengan kemampuan, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Berdasarkan pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi merupakan aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mendeskripsikan dirinya sendiri. Sedangkan pemimpin adalah orang yang dianggap mampu oleh anggota organisasi untuk memimpin suatu organisasi tersebut yang berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Gaya kepemimpinan pada masing- masing orang berbeda dilihat dari sifat asli dari orang tersebut, ada yang bersifat keras dan juga lembut. Tetapi gaya kepemimpinan bisa

dipelajari, tidak semua manusia terlahir sebagai pemimpin melainkan mendapatkannya dari proses belajar dan juga pengalaman.

Menurut Chairunnisah (2021) karakteristik pemimpin yang diaplikasikan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tokoh utama dalam perkembangan organisasi, seperti dapat memotivasi, dan mempengaruhi semangat kerja dari karyawan. Maka dari itu, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan apa yang cocok dengan kepribadian serta dapat menerapkannya pada lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi pemimpin dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan masing-masing individu perusahaan dalam rangka mencapai sasaran yang telah menjadi landasan dasar bersama.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik atau pola perilaku pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan juga strategi yang disukai dan sering diaplikasikan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan.

Sedangkan, menurut Fitriani & Apriliani (2019), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal kepemimpinan, pemimpin harus bisa mempersuasi anggotanya agar bisa berjalan beriringan dengan visi perusahaan yang mana hal tersebut bisa membawa pemimpin dan perusahaan mencapai tujuan.

Orang yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara berkesinambungan dan saling berkaitan adalah seorang pemimpin yang handal,

pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan yang dipimpinnya (Radito, 2019).

Menurut Dewi & Harjoyo (2019), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian Gaya Kepemimpinan menurut para ahli diatas, penulis dapat merangkum bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mengekspresikan dirinya melalui bagaimana cara mengayomi, membimbing serta memberi arahan kepada seluruh anggota disesuaikan dengan karakteristik dan juga standar yang diterapkan oleh perusahaan.

2.1.1. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Husain & Sentana (2020) terdapat beberapa macam tipe-tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik

Tipe Otokratik atau otokratis merupakan tipe kepemimpinan yang egois, pemimpin yang menganggap bahwa semua anggota organisasi sebagai alat yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan olehnya.

2. Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan yang pemimpinnya memiliki sifat tidak mudah percaya atau memiliki isu kepercayaan yang sangat tinggi. Tipe kepemimpinan ini cenderung lebih sering melindungi anggota tim, dan membuat anggota tim menjadi pasif dan kurang berkembang karena jarang diminta saran atau pendapat.

3. Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan yang sangat jarang ditemui pada organisasi pada

umumnya. Pemimpin yang memiliki pembawaan teguh, menarik, berani mengambil keputusan, serta mampu menjaga keharmonisan hubungan antaranggota merupakan sedikit dari sifat yang dimiliki oleh pemimpin dengan tipe karismatik.

4. Tipe Laissez Feire

Tipe Laissez Feire atau tipe kepemimpinan kendali bebas adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Pemimpin yang mendekati sifat kendali bebas ini cenderung pasif dan terus berusaha untuk menghindari tanggung jawab serta membiarkan anggota organisasi untuk berjalan menurut alurnya sendiri.

5. Tipe Demokratik

Tipe kepemimpinan demokratik merupakan tipe kepemimpinan yang dimana pemimpin selalu menerima dan menghargai saran atau pendapat yang diberikan oleh anggota dalam musyawarah yang diadakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Apriani & Hidayat (2012) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan dalam segala situasi perusahaan.

2) Kemampuan memotivasi

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan motivasi, agar karyawan selalu memiliki rasa kepemilikan.

3) Kemampuan komunikasi

Seorang pemimpin mampu memberikan informasi (arahan/perintah) yang jelas kepada karyawan.

4) Kemampuan tanggung jawab

Seorang pemimpin mampu bertanggung jawab atas baik buruknya perusahaan.

2.1.6 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kemampuan komunikasi seorang pemimpin yang tepat sasaran akan memberikan umpan balik yang baik serta mampu menggerakkan karyawan mengikuti kehendak pimpinan dengan perhatian, kesadaran, dan senang hati. Salah satu cerminan atau panutan para karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Violita et al., 2018).

2.1.7 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu bagian dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang disebarkan dan dibentuk menjadi peraturan lisan maupun tulisan dalam suatu perusahaan. Menurut Kesumah & Pringgabayu (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut, dikembangkan, dan diterapkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan mulai dari perilaku atau sikap, sistem kerja, dan jalur koordinasi para karyawan. Dalam mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan perusahaan yang ditekuninya. Budaya organisasi ini juga dapat mengatur sistem kerja seorang individu dalam divisi atau konsentrasinya yang diharapkan agar memiliki sistem kerja yang teratur dan terorganisir.

Menurut Radito (2019), budaya organisasi mempunyai pengaruh yang

kuat untuk dapat menciptakan situasi yang mendorong karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, peneliti dapat menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan aturan yang dianut dan dikembangkan oleh perusahaan kepada anggota dari perusahaan tersebut sehingga terciptanya ciri khas perusahaan, serta menambah nilai khusus karyawan dan perusahaan.

Menurut Putu dkk., (2021) terdapat banyak tipe budaya organisasi yang didefinisikan oleh para ahli. membagi tipe budaya organisasi berdasarkan 3 tipe, yaitu:

1) Budaya Birokratik

Budaya birokrasi merupakan budaya yang hierarkis dan terkotak.

2) Budaya Inovatif

Budaya inovatif merupakan budaya yang menarik dan dinamis.

Orang yang ambisius dan berjiwa wirausaha berkembang dalam lingkungan ini.

3) Budaya Suportif

Budaya Suportif adalah budaya yang penuh kehangatan dan kegembiraan dalam tempat kerja.

2.1.8 Indikator Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2015; 379) adalah sebagai berikut:

1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2) Perhatian terhadap detail.

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3) Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

5) Keagresifan.

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

2.1.9 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mampu melatih karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pada perusahaan tersebut, hingga para karyawan dapat menjunjung tinggi prosedur tersebut sebagai pedoman untuk berperilaku dalam melaksanakan tugas (Baan et al., 2015).

2.1.10 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu hal yang dilakukan oleh manusia untuk mendorong manusia lain secara mental atau bisa disebut juga memberikan

dukungan, sokongan kepada manusia lain agar bisa bertahan terhadap apa yang sedang dilakukannya. Menurut Purnama dkk., (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu dalam perusahaan yang menjadi motivasi terkuat dalam diri individu yakni kekuasaan, afiliasi, dan prestasi yang dalam kasus ini ditunjukkan kepada karyawan.

Motivasi adalah suatu dorongan usaha yang berfungsi untuk menggerakkan, mengarahkan, dan membangkitkan tingkah laku dalam artian yang baik pada saat melakukan sesuatu sehingga perusahaan maupun individu tersebut dapat mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Maka dari itu, perusahaan disarankan untuk lebih mengenal karyawannya lebih dalam agar karyawan atau individu tersebut merasa dirinya memang bagian dari perusahaan tersebut yang memiliki peran yang sangat penting.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Hartini. dkk., (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan mengeluarkan upaya dari diri sendiri untuk tujuan-tujuan organisasi, yang tentunya dikondisikan dengan kemampuan, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Fitriani & Apriliani, (2019) Motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan tingkat upah yang tinggi untuk tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu sendiri dalam memenuhi suatu

kebutuhan individual. Motivasi kerja juga dapat diartikan berupa dorongan atau desakan (*driving force*) untuk memuaskan dan mempertahankan tujuan dalam hidup (Radito, 2019).

Menurut Kamal et al., (2018) Motivasi diwakilkan oleh proses-proses psikologikal, yang dapat menyebabkan timbulnya pengarahan serta terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian Motivasi yang dijabarkan para ahli diatas, peneliti dapat merangkum bahwa Motivasi adalah suatu dorongan usaha yang berfungsi untuk menggerakkan, mengarahkan, dan membangkitkan tingkah laku dalam artian yang baik pada saat melakukan sesuatu, sehingga perusahaan maupun individu tersebut dapat mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Lawasi (2017), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor, yaitu:

1) Karakteristik Biografi yang meliputi:

- a) **Usia**, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- b) **Jenis kelamin**, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c) **Status perkawinan**, dengan status ini secara tidak langsung dapat

memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2.1.12 Indikator Motivasi

Menurut Febriandiny dan Husniati (2022) menerangkan bahwa indikator motivasi, di antaranya adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik.

Kebutuhan fisik ini bisa diberikan berupa barang yang memiliki nilai tukar dan berharga, seperti pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Karyawan tentunya akan mempertimbangkan seberapa kuat atau besar kinerjanya dengan melihat keamanan dan keselamatannya bekerja, perusahaan bisa menunjukkannya dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan, dana pensiun, asuransi kesehatan sampai asuransi

kecelakaan.

3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan akan bersosialisasi pasti dibutuhkan oleh semua manusia, karyawan juga akan mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik untuk menjadi motivasinya bertahan pada suatu perusahaan.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kinerja karyawan diukur juga dengan pencapaian yang ia hasilkan selama bekerja, upaya perusahaan mengadakan kompetisi positif dan diikuti pemberian penghargaan sesuai dengan usaha karyawan.

2) Kebutuhan perwujudan diri.

Karyawan bisa mengasah atau mengembangkan kemampuan yang ia kuasai melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

2.1.13 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hartini (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan mengeluarkan upaya dari diri sendiri untuk tujuan-tujuan organisasi, yang tentunya dikondisikan dengan kemampuan, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Berdasarkan pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi merupakan aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitriani & Apriliani, (2019) tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel*

Intervening Di Hotel Kresna Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di antaranya yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian ini terdiri dari 60 orang yang merupakan karyawan di Hotel Kresna Wonosobo yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus sampel. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 9,637 > t_{tabel} = 2,00247$ pada tingkat signifikan 0,05. Lalu untuk variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai signifikan $0,027 < 0,005$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,269 > t_{tabel} = 2,00247$ pada tingkat signifikan 0,05. Kemudian Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,572 > t_{tabel} = 2,00247$ pada tingkat signifikan 0,05. Dari penelitian ini hasil yang didapat adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tangkudung dkk., (2021) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Central Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Gran Central Manado. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependennya (Y). Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan

model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional, t yang positif dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,009 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Etos Kerja, t yang positif dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Budaya Organisasi, t yang negatif dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$, maka dapat dikatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Central Manado. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Central Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri, A. T. E., dan Paludi. S (2017) tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Crowne Plaza Jakarta*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Crowne Plaza Hotel Jakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Crowne Plaza Jakarta. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Berganda dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Pengambilan sampel menggunakan metode kebetulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 84,64% variasi

variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 16,36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti, N. P. R., Mujiati, N. W., dan Suwandana, I. G. M (2021) tentang *The Influence Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, And Physical Work Environment On Employee Performance In The Tourism Department Of Bali, Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai PNS di Dinas Pariwisata Provinsi Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 responden. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $0,829 > 0,06$ dapat dikatakan reliabel serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi *Cronbach's Alpha* $0,831 > 0,06$ dapat dikatakan reliabel serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik *Cronbach's Alpha* $0,791 > 0,06$ dapat dikatakan reliabel serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, *et al* (2018) meneliti tentang *The Impact Of Leadership Styles And Stress On Employee Turnover Intention In Terengganu Hotel Community*. Untuk meningkatkan layanan pelanggan, pemimpin yang efektif dapat membangun budaya kepercayaan dalam organisasi mereka dan terus memotivasi karyawan untuk menangani stres kerja dengan lebih

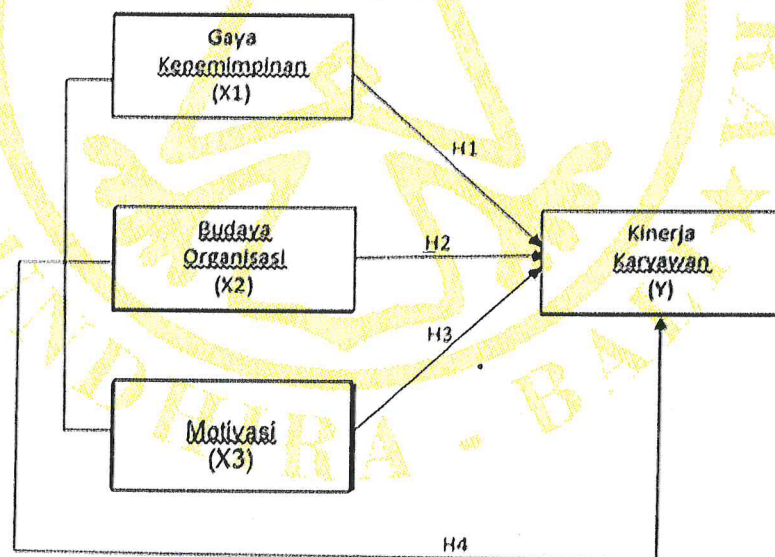
baik. Karyawan di industri perhotelan yang harus menghadapi jam kerja yang panjang, pelanggan yang bermasalah, dan hubungan yang bermasalah dengan atasan berpotensi mengembangkan stres kerja di tempat kerja. Menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman yang tepat, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji gaya kepemimpinan (*transformational*, *transactional* dan *laissez faire*) yang memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan untuk menentukan stres sebagai peran mediator antara kepemimpinan dan *turnover* karyawan. Sampel sebanyak 225 karyawan hotel dari semua level jabatan hotel Terengganu dikumpulkan dan hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan yang signifikan. Sebuah variabel dikonfirmasi sebagai mediator ketika dalam langkah pertama analisis; ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Disini terdapat hubungan yang signifikan antara *Transformational Leadership* dan *Employee Turnover Intention* ($\beta = -0,231$, $p < 0,001$). Kedua, tidak ada hubungan yang signifikan antara *Transformational Leadership* dan mediator (stres) dengan ($\beta = 0,13$, $p > 0,001$). Pada langkah ketiga, mediator harus mempengaruhi *Employee Turnover Intention* setelah mengontrol *Transformational Leadership* dalam regresi hierarkis, yang terjadi ($\beta = 0,576$, $p < 0,05$). Akhirnya, langkah keempat menunjukkan bahwa hubungan antara IV (*Transformational Leadership*) dan DV (*Employee Turnover Intention*) meningkat ketika mediator dimasukkan dalam persamaan analisis ($\beta = -0,239$, $p < 0,001$). Dalam mediasi parsial, C' dapat diterima sebagai signifikan dan ini masuk akal mengingat bahwa mediasi lengkap mungkin tidak realistis dalam banyak penelitian ilmu sosial karena banyak penyebab perilaku (40). Temuan yang paling penting adalah pengaruh negatif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional pada *turnover intention* karyawan telah ditemukan dan mediasi

parsial didirikan ketika stres kerja dimasukkan. Oleh karena itu, temuan ini akan membantu untuk mengatasi bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional (*Transformational Leadership*) pada pergantian karyawan meningkat dengan penambahan stres sebagai mediator di mana selanjutnya, pemimpin yang efektif dapat secara negatif mengurangi stres dan niat berpindah karyawan di industri perhotelan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan melalui kerangka pikir berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Di Mamaka by Ovolo Hotels Kinerja Karyawan



Sumber: Wibowo (2012;309) dan Radito (2019)

Berdasarkan Gambar 2.1 menunjukkan bahwa:

H1 menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh Fitriani & Apriliani (2019).

yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo.

H2 menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh Takudung dan Taroreh (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Central Manado.

H3 menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh Radito (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

H4 menyatakan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh Fitriani & Apriliani (2019).

yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo, Takudung dan Taroreh (2021) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Central Manado, serta Radito (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut *The American Heritage Dictionary*, hipotesis penelitian merupakan suatu penjelasan sementara terhadap fenomena ilmiah yang diuji oleh peneliti yang perlu diuji lagi dengan penelitian lebih lanjut. Dengan kata lain, suatu hipotesis penelitian yang bersifat ilmiah, harus dibuktikan dengan ilmiah, begitu

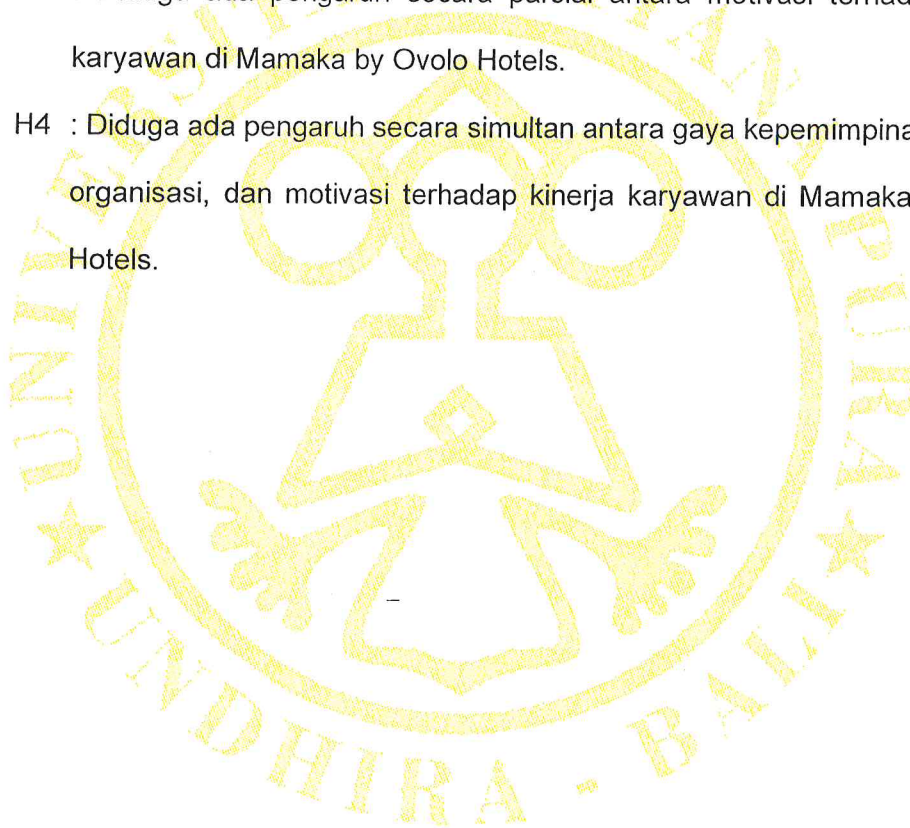
pula sebaliknya. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, serta hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditentukan hasil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

H2 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

H3 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

H4 : Diduga ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mamaka by Ovolo Hotels yang berlokasi di Jalan Pantai Kuta No. 32, Legian, Kuta, Badung, Bali, 80361. <https://www.ovolohotels.com/>

3.1.2 Objek Penelitian

Objek diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiarto (2017), variabel penelitian adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu.

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*)

1. Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3).

a) Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, dengan indikator, seperti

kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, serta kemampuan bertanggungjawab.

b) Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan suatu bagian dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang disebarkan dan dibentuk menjadi norma atau peraturan lisan maupun tulisan di suatu perusahaan, dengan indikator, seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, dan keagresifan.

c) Motivasi (X3)

Motivasi adalah salah satu hal yang dilakukan oleh manusia untuk mendorong manusia lain secara mental atau bisa disebut juga memberikan dukungan, sokongan kepada manusia lain agar bisa bertahan terhadap apa yang sedang dilakukannya, dengan indikator, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

2) Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

a) Kinerja Karyawan (Y)

Suatu hasil dari kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan, dengan indikator, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk dapat mengetahui definisi operasional masing-masing variabel dapat dilihat pada penjelasan berikut:

3.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Suatu hasil dari kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan SOP yang diterapkan oleh Mamaka by Ovolo Hotels dalam mencapai tujuan perusahaan.

3.3.2 Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pimpinan Mamaka by Ovolo Hotels dalam mencapai tujuan perusahaan.

3.3.3 Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan suatu bagian dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang disebarkan dan dibentuk menjadi norma atau peraturan lisan maupun tulisan yang diterapkan oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels dalam mencapai tujuan perusahaan.

3.3.4 Motivasi (X3)

Motivasi adalah salah satu hal yang dilakukan oleh manusia untuk mendorong manusia lain secara mental, dalam penelitian ini berupa sokongan yang dilakukan oleh karyawan Mamaka by Ovolo Hotels satu sama lain agar bisa bertahan terhadap apa yang sedang dilakukannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3. 1
Variabel Operasional dan Indikator

No	Variabel Penelitian	Kode Indikator	Nama Indikator	Definisi Operasional Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Chairunnisah (2021)	Y1.1	Kualitas	Kualitas kerja karyawan Mamaka by Ovolo Hotels sesuai SOP yang telah ditetapkan.
		Y1.2	Kuantitas	Kuantitas kerja karyawan Mamaka by Ovolo Hotels sesuai SOP yang telah ditetapkan.
		Y1.3	Ketepatan Waktu	Karyawan Mamaka by Ovolo Hotels mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu (<i>deadline</i>).
		Y1.4	Kehadiran	Karyawan Mamaka by Ovolo Hotels memiliki kehadiran yang sesuai dengan jadwal kerja.
		Y1.5	Kemampuan Bekerja sama	Karyawan Mamaka by Ovolo Hotels mampu bekerja dalam tim.
2		X1.1	Kemampuan	Pimpinan Mamaka by

No	Variabel Penelitian	Kode Indikator	Nama Indikator	Definisi Operasional Indikator
	Gaya Kepemimpinan (X1) Menurut Kartono (2016)		n mengambil keputusan	Ovolo Hotels mampu untuk mengambil keputusan dalam segala situasi perusahaan.
		X1.2	Kemampuan memotivasi	Pimpinan Mamaka by Ovolo Hotels mampu memberikan dorongan motivasi,
		X1.3	Kemampuan komunikasi	Pimpinan Mamaka by Ovolo Hotels mampu memberikan informasi (arah/perintah) yang jelas kepada karyawan.
		X1.4	Kemampuan tanggung jawab	Pimpinan Mamaka by Ovolo Hotels mampu bertanggung jawab atas pencapaian maupun resiko yang dihadapi perusahaan.
3		X2.1	Inovasi ke	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels memberikan kesempatan kepada karyawan berinovasi dan

No	Variabel Penelitian	Kode Indikator	Nama Indikator	Definisi Operasional Indikator
	Budaya Organisasi (X2)		beranian mengambil resiko	berani mengambil resiko.
	Menurut Robbins dan Judge (2015; 379)	X2.2	Perhatian terhadap detail	Kemampuan karyawan Mamaka by Ovolo Hotels untuk teliti dalam bekerja.
		X2.3	Orientasi hasil	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels fokus pada hasil yang didapat.
		X2.4	Orientasi orang	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels mampu mengapresiasi karyawan.
		X2.5	Keagresifan	Seberapa sering Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels memotivasi karyawannya.
4			X3.1	Kebutuhan fisik
		X3.2	Kebutuhan rasa aman	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels menyediakan

No	Variabel Penelitian	Kode Indikator	Nama Indikator	Definisi Operasional Indikator
	Motivasi (X3)		dan keselamatan	jasa asuransi keamanan dan keselamatan untuk karyawan.
	Menurut Febriandiny dan Husniati (2022)	X3.3	Kebutuhan sosial	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels mampu menciptakan lingkungan kerja positif.
		X3.4	Kebutuhan akan Penghargaan	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels mampu memberikan penghargaan lebih selain santunan wajib.
		X3.5	Kebutuhan Perwujudan Diri	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels mampu menyediakan pelatihan untuk mengasah skill karyawan.

table 3 1

3.4 Jenis dan sumber data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yakni:

3.4.1.1 Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2015), adalah data yang

berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa informasi dan penjelasan berhubungan dengan masalah yang diteliti peneliti di Mamaka by Ovolo Hotels dengan kata lain data kualitatif ini diambil dari data yang tidak berbentuk bilangan/angka.

3.4.1.2 Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang akan digunakan untuk penelitian ini berupa hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan Mamaka by Ovolo Hotels.

3.4.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yakni:

3.4.2.1 Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang dikumpulkan berdasarkan data dari kuesioner dan jumlah karyawan Mamaka by Ovolo Hotels.

3.4.2.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber website resmi Mamaka by Ovolo Hotels dan sumber pendukung lainnya.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Takudung dan Taroreh (2021) Populasi merupakan

kelompok subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan melalui proses generalisasi dari hasil suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mamaka by Ovolo Hotels.

Tabel 3. 2
Jumlah karyawan Mamaka by Ovolo Hotels

Departemen	Jumlah Karyawan
Human Resources	2
Finance	13
Sales and Marketing	9
Front Office	7
Food and Beverage Service	15
Food and Beverage Culinary	10
Housekeeping	15
Engineering	9
Security	10
Total	90

Sumber; HRD Mamaka by Ovolo Hotels

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Utama (2018; 35) Sampel adalah salah satu bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data. Sampel dapat diambil dalam penelitian sebagai pertimbangan efisiensi serta mengarah pada sentralisasi permasalahan dengan memfokuskan pada sebagian dari populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang bisa diaplikasikan pada seluruh karyawan Mamaka by Ovolo Hotels, mengingat jumlah populasi yang ada sejumlah 90 orang. Maka layak dilakukannya metode ini sebagai sensus yang merupakan bagian dari metode sampel non probabilitas.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan Mamaka by Ovolo Hotel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran Likert. Skala Likert merupakan teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu yang menjadi variabel penelitian.

Tabel 3. 3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Utama (2018; 24)

3.6.2 Wawancara

Metode wawancara yang digunakan yakni metode wawancara terbuka. Wawancara terbuka adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara bebas berupa pokok utama terkait permasalahan yang ditanyakan namun masih tetap dengan pedoman wawancara yang sudah dibuat (Sugiyono, 2019; 198).

3.6.3 Observasi

Menurut Sugiyono (2014; 235) Observasi merupakan suatu proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek

penelitian pada saat mengunjungi tempat penelitian.

3.6.4 Dokumen

Menurut Sugiyono (2014; 396) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan dokumen atau artikel yang bisa diakses dari *website* resmi Mamaka by Ovolo Hotel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif dan Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019) Analisis Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan proses keseluruhan pengolahan data menggunakan alat bantu statistik berupa *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Metode ini membantu peneliti agar memudahkan untuk memasukkan dan mengetahui hasil dengan cepat dan tepat.

3.7.2 Analisis Kualitatif

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada teori, menggambarkan suatu fenomena melalui deskripsi dalam bentuk kalimat dengan bahasa metode ilmiah (Sugiyono, 2019).

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas bisa menunjukkan seberapa besar alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur data yang dimasukkan untuk pengujian. Uji validitas pada tiap butirnya dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan total item. Jika korelasi skor tiap item lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$) dinyatakan valid, sedangkan jika korelasi skor tiap item lebih kecil dari 0,3 ($r < 0,3$) dinyatakan tidak valid (Karma, dkk, 2016).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang reliabel merupakan instrumen yang beberapa kali digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Item pertanyaan dapat dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* diatas atau lebih dari 0,6 ($r_i > 0,6$), sedangkan item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* dibawah atau kurang dari 0,6 ($r_i < 0,6$).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam seluruh model regresi variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Utama, 2018;47).

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan salah satu metode asumsi model regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebasnya (Umar, 2002) dalam (Utama, 2018;52).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi dimana seluruh faktor

gangguan tidak memiliki varian yang sama, metode uji ini akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai *absolute* residual (AbsRes) terhadap variabel independen (Utama, 2018;54).

3.10 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ini dipergunakan untuk dapat mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara individu atau parsial (Sugiyono, 2018;286).

3.11 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2019;257) analisis korelasi berganda merupakan alat analisis yang dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun persamaan analisis korelasi berganda, sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_2

r_{yx_1} = Koefisien korelasi X_1 terhadap Y

r_{yx_2} = Koefisien korelasi X_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Koefisien korelasi X_1 terhadap X_2

Adapun yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi yang ditemukan besar atau kecil, berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3. 4
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono(2019; 248)

3.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat Utama (2018; 115).

Adapun persamaan analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a \pm b.X1 \pm b2.X2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X₁ = Variabel Bebas 1

X₂ = Variabel Bebas 2

a = Konstanta

b = Koefisien Arah Garis Regresi

Sumber: Utama (2018;122)

3.13 Koefisien Determinasi

Menurut Utama (2018; 123) Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa jauh kemampuan item penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Jika nilai R Square (R²) mendekati satu (1) bisa dikatakan yang termasuk dalam variabel independen (bebas) dapat menjelaskan variabel terikat atau informasi serta data dalam variabel bebas dapat dipakai dalam memprediksi variabel terikat. Sedangkan, jika nilai R Square

(R2) dihasilkan kecil maka variasi variabel dependennya sangat terbatas.

3.14 Uji Hipotesis

3.14.1 Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Jika tingkat signifikansi pada setiap elemen hipotesis lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka dinyatakan signifikan, sedangkan jika setiap elemen hipotesis lebih besar atau sama dengan 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan (Utama, 2018; 103)

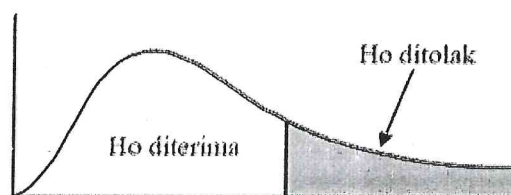
Gambar 3. 1
Kurva Uji t-test



3.14.2 Uji f-test

Uji F ini berfungsi untuk menguji apakah item penelitian yang digunakan untuk memprediksi layak atau tidak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% maka item penelitian yang dipakai layak, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% maka item penelitian yang dipakai tidak layak (Utama, 2018; 104).

Gambar 3. 2
Kurva Uji f-test



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Mamaka by Ovolo Hotels

Mamaka by Ovolo Hotels Bali merupakan salah satu hotel yang berhadapan langsung dengan pantai Kuta. Dibawah naungan PT. Menara Permata Properti hotel ini berpusat di Hongkong dan memiliki cabang di berbagai kota besar di Australia dan Bali, dengan Mr. Girish sebagai CEO.

Dari kata “ovolo” sendiri memiliki arti *ovum*/telur yang mengartikan sebuah awal baru, sedangkan arti kata “mamaka” sendiri adalah *mine* atau milik saya. Maka arti nama Mamaka by Ovolo tersebut bisa diartikan sebagai “sebuah awalan baru dimulai dari kita”. Mamaka by Ovolo Hotels memiliki filosofi sebagai hotel dengan konsep *unique lifestyle hotel*, konsep unik dapat dilihat dari arsitektur kamar, seragam yang digunakan karyawannya serta tanda pengenal karyawan yang disimbolkan dengan kalung nama. Hotel ini juga menyediakan fasilitas untuk tamu dengan konsep *effortless living*, setiap kamar tamu tidak dipasang telepon agar tidak mengganggu tamu yang sedang istirahat, melainkan setiap tamu yang menginap akan dibekali sebuah aplikasi penghubung tamu dengan karyawan hotel yang bernama *HandiGO*, aplikasi ini memudahkan tamu untuk memesan makanan dari hotel maupun ketika tamu sedang dalam perjalanan ke hotel, serta bertanya apapun perihal kebutuhan tamu pada saat menginap di Mamaka by Ovolo Hotels.

Diambil dari hasil data yang diberikan HRD Mamaka by Ovolo Hotel, hotel ini merupakan salah satu hotel bintang 4, yang menyuguhkan pengalaman menginap yang tidak biasa. Terletak di seberang pantai membuat pengunjung

hotel dipermudah aksesnya untuk berkunjung dan langsung menikmati pemandangan pantai yang sangat terkenal di Bali, tersedianya beberapa kamar *beach view* membuat hotel yang menyuguhkan desain interior yang berbeda di setiap kamarnya ini diminati banyak wisatawan lokal maupun mancanegara.

Mamaka by Ovolo Hotels menyediakan berbagai fasilitas pendukung kenyamanan tamu menginap seperti, arsitektur kekinian yang dirancang oleh seniman internasional Punkmetender, tersedianya 191 kamar dengan desain interior yang berbeda di setiap tingkatan kamarnya, *super speed WiFi*, *working area space*, 2 restoran yang langsung menghadap ke Pantai Kuta, fasilitas *gym* lengkap, *adult access rooftop pool*, *meeting room*, *private laundry* untuk tamu yang menginap. Tidak seperti hotel pada umumnya, Mamaka by Ovolo Hotels merupakan salah satu hotel di Bali yang membiarkan serta memfasilitasi tamu yang berkunjung untuk membawa hewan peliharaannya untuk ikut menginap di hotel, tersedianya kamar dengan *private garden* yang memungkinkan para tamu bermain bersama hewan peliharaan serta diberikannya fasilitas berupa kasur dan makanan hewan. Mamaka by Ovolo Hotels juga menyuguhkan pelayanan *morning ride with antique vespa*, pengunjung akan dibawa jalan-jalan keliling daerah Kuta menggunakan vespa antik. Tidak hanya memfasilitasi para tamu, Mamaka by Ovolo Hotels juga selalu mengakomodasi karyawan dengan memberikan seragam desain unik yang bersih dan rapi, siap pakai setiap harinya.

4.1.2. Lokasi Mamaka by Ovolo Hotel

Penelitian ini dilakukan di Mamaka by Ovolo Hotel yang berlokasi di Jalan Raya Kuta No. 32, Legian, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Jarak dari hotel menuju Bandara Ngurah Rai kurang lebih 8 kilometer. Adapun objek wisata dekat dengan hotel yang dapat dinikmati tamu yang berkunjung, seperti:

1. Pantai Kuta
2. Pantai Seminyak
3. Waterbom Bali
4. Potato Head Beach Club
5. Kudeta Restorant
6. Beachwalk

4.1.3. Fasilitas di Mamaka by Ovolo Hotel

Mamaka by Ovolo Hotel Bali memiliki 191 kamar dengan desain interior yang berbeda di setiap jenis kamarnya. Adapun jenis kamar yang ada di Mamaka by Ovolo Hotel Bali, sebagai berikut:

1) Bali High

Kamar *standart* yang dimiliki Mamaka by Ovolo Hotel Bali yang terletak di level/lantai 2 dan 3, dengan jenis *queen bed* 40 kamar, *twin bed* 34 kamar. Fasilitas yang diperoleh adalah *Flat Screen TV, free high speed WiFi, mini fridge*.

2) Kokomo

Kamar *standart* Mamaka by Ovolo Hotel Bali yang terletak di level/lantai 4 dan 5, dengan jenis *queen bed* 68 kamar, *twin bed* 6 kamar. Fasilitas yang pada kamar jenis Kokomo ini berupa *Smart TV with International Channels, Free High Speed WiFi, Coffee and Tea making facilities, Hairdryer, Bathrobes, Bathroom Amenities, Mini Fridge, dan Electronic Safety Box*.

3) Summer Garden Terrace

Salah satu kamar di Mamaka by Ovolo Hotel Bali yang mempunyai mini *private garden* berada di lantai 1t, bisa digunakan oleh tamu yang menginap untuk bermain bersama hewan peliharaan. Fasilitas yang diperoleh tamu, yakni

kasur dan makanan hewan, *Smart TV with International Channels, Free High Speed WiFi, Coffee and Tea making facilities, Hairdryer, Bathrobes, Bathroom Amenities, Mini Fridge, dan Electronic Safety Box.*

4) Swagger

Tipe kamar *Suite Mamaka* by Ovolo Hotel Bali berada di level/lantai 3, 4, dan 5 ini tersedia hanya 12 kamar dengan fasilitas sebagai berikut, *King Size Bed, Smart TV with International Channels, Bathrobes, OMG Bathroom Amenities, Bathtub and Shower Options, Espresso/Tea making machine, Private Cocktail Bar with Mini Fridge, Lounge Area, Dining Area, dan Electronic Safety Box.*

5) Top Gun

Tipe kamar *VIP* yang dimiliki Mamaka by Ovolo Hotel Bali hanya tersedia 3 kamar di level/lantai 3, 4, dan 5 dengan balcony hanya tersedia di lantai 3. Fasilitas yang diberikan untuk kamar tamu tipe *Top Gun*, yakni *King Size Bed, Smart TV with International Channels, Bathtub and Shower Options, Espresso/Tea making machine, OMG Bathroom Amenities, Private Cocktail and Mini Fridge, Lounge Area, Dining Area, dan Electronic Safety Box.*

6) Street 32

Street 32/St.32 merupakan salah satu restoran yang dimiliki Mamaka by Ovolo Hotel yang terletak di lantai 1 dan 2 hotel, langsung berhadapan dengan Pantai Kuta. Makanan yang disediakan adalah *Western-Asia Food*, berbagai jenis kopi dan teh. Restoran ini dibuka hari Minggu sampai Rabu mulai pukul 7 pagi hingga 8 malam, dan di hari Kamis sampai Sabtu restoran mulai menghadirkan sarapan dari jam 7 pagi hingga 5 sore.

7) Kuta Social Club Rooftop & Cabana

Kuta Social Club Rooftop Restaurant & Cabana merupakan restoran dan

sekaligus menyediakan fasilitas kolam renang di lantai teratas Mamaka by Ovolo Hotel Bali. *Rooftop Restorant* menyediakan masakan yang identik dengan *Charcoal & Grill*. Biasa digunakan untuk dinner dan *event*.

8) Wellness Zone

Wellness Zone merupakan pusat kebugaran yang dimiliki Mamaka by Ovolo Hotel, fasilitas yang dimiliki lengkap dengan shower room untuk membersihkan badan sebelum kembali ke kamar tamu. Tersedia untuk *inner* ataupun *outsider guests*.

9) Drop Your Pants Laundry

Drop Your Pants Laundry adalah salah satu fasilitas yang ditawarkan oleh Mamaka by Ovolo Hotel Bali. Fasilitas *laundry* pribadi untuk tamu yang menginap.

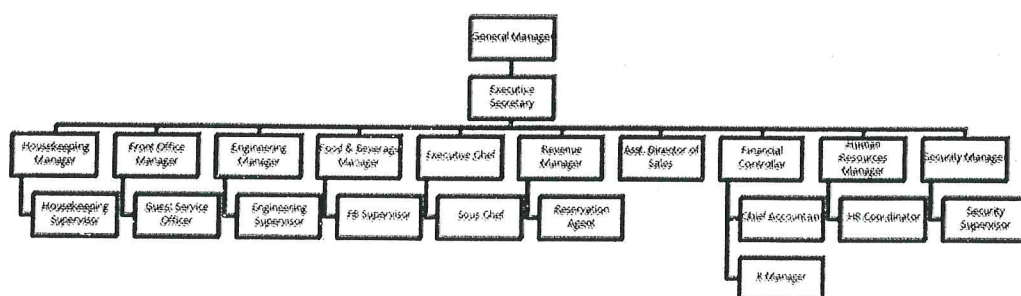
10) Meeting Room

Tersedia juga ruangan untuk *meeting* yang berkapasitas 50-100 orang, lengkap dengan proyektor dan LCD proyektor.

4.1.4. Struktur Organisasi Mamaka by Ovolo Hotel

Berikut merupakan struktur organisasi Mamaka by Ovolo Hotel, seperti Gambar 4.1:

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Mamaka by Ovolo Hotels



Sumber: HRD Mamaka by Ovolo Hotels

Tugas dan Tanggung Jawab

Dalam menjalankan operasional di hotel, adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Berikut merupakan penjelasan dari tugas dan tanggung jawab tersebut:

1) *General Manager*

3.14.2.1 Memiliki tanggung jawab penuh atas operasional hotel, segmentasi pasar, mengontrol standar pelayanan hotel serta menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan.

3.14.2.2 Memimpin, mengkoordinir, serta mengawasi pelaksanaan operasional hotel agar tercapainya tujuan.

3.14.2.3 Merencanakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan bagi hotel.

3.14.2.4 Menjadi jembatan penghubung yang baik bagi lingkungan sekitar perusahaan dengan pemerintah.

2) *Executive Secretary*

a) Menerima semua pesan dari karyawan maupun kolega bisnis dan segera menyampaikannya ke GM.

b) Membantu mengerjakan pekerjaan GM saat GM tidak ada ditempat.

c) Memiliki tanggung jawab penuh atas semua kegiatan administrasi serta agenda dari GM.

3) *Housekeeping Manager*

a) Melakukan monitoring pada karyawan departemen *housekeeping* dengan selalu mengadakan *briefing* untuk mengetahui keadaan operasional.

b) Menyusun program-program atau proyek serta anggaran tahunan untuk pengembangan kegiatan operasional departemen *housekeeping*.

- c) Mengontrol mengenai segala bentuk kebersihan area dan kamar hotel.
- d) Mengontrol dan menjaga kebersihan serta penggunaan seragam karyawan.
- e) Mengontrol dan memastikan kebutuhan tamu lengkap di setiap kamar.

4) *Housekeeping Supervisor*

- a) Melaksanakan seluruh pelaksanaan operasional pada departemen HK.
- b) Melaksanakan administrasi di departemen HK.
- c) Melaksanakan pengawasan dan pengecekan tentang kebersihan, kelengkapan kamar, koridor, station atau *linen room* yang tidak semestinya.
- d) Melaksanakan pengecekan terhadap kebersihan dan keindahan *public area* di seluruh area hotel dan *utility*.

5) *Front Office Manager*

- a) Bertanggung jawab terhadap proses seleksi dan penerimaan staff hotel pada bagian *front office* departemen.
- b) Merencanakan serta melakukan pelatihan untuk para staff yang baru maupun yang sudah senior, agar proses adaptasi lebih cepat dirasakan oleh staff baru, serta dapat meminimalisir terjadinya kesalahan oleh staff lama.
- c) Mengontrol sistem *check in* dan *check out* tamu.
- d) Mendistribusikan permintaan tamu dari aplikasi *HandiGo* kepada departemen bersangkutan.
- e) Memiliki wewenang untuk selalu mengadakan *briefing* serta evaluasi terhadap kinerja dan operasional hotel.

6) *Guest Service Officer*

- a) Menyambut tamu yang datang di bagian *front desk*.
- b) Membuat registrasi tamu.
- c) Mengurus perlengkapan administrasi yang berkenaan dengan *check in/check out* tamu.
- d) Memiliki tanggung jawab atas segala informasi yang berkaitan dengan hotel untuk disampaikan ke tamu yang menginap.
- e) Menghitung dan bertanggung jawab terhadap uang transaksi selama melakukan tugas di hari tersebut.

7) *Engineering Manager*

- a) Bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan menyusun staff yang akan bekerja pada suatu proyek.
- b) Mengelola anggaran dan mengalokasikannya ke sumber daya proyek.
- c) Memiliki wewenang untuk selalu melakukan pemantauan serta melaporkan kemajuan selama proses pelaksanaan proyek.
- d) Memiliki tanggung jawab untuk menjaga serta memperbaiki peralatan dan fasilitas hotel.
- e) Membuat laporan mengenai kerusakan yang harus diperbaiki serta pembaharuan fasilitas dan peralatan hotel.

8) *Engineering Supervisor*

- a) Bertanggung jawab membina, melatih teknisi dan meningkatkan profesionalisme bawahannya.
- b) Memahami semua tentang mesin dan kelistrikan setiap area hotel.
- c) Melakukan perawatan pada peralatan hotel.

9) *Food and Beverage Manager*

- a) Bertanggung jawab dalam pengaturan sumber daya manusia untuk

mendukung jalannya operasional hotel.

- b) Mengatur jadwal kerja untuk setiap *section* pada restoran.
- c) Melakukan pelatihan terhadap setiap karyawan maupun *trainee* pada *Food and Beverage* departemen agar dapat meningkatkan skill karyawan.
- d) Mengawasi dan mengontrol pergerakan karyawan mengenai pelayanan makanan dan minuman di hotel.
- e) Mengawasi kualitas dan kebersihan makanan maupun minuman yang akan disajikan untuk tamu.

10) Food and Beverage Supervisor

- a) Mampu melakukan monitoring terhadap operasional restoran dalam hotel.
- b) Memantau dan memeriksa *daily report*.
- c) Menangani jika ada keluhan dari tamu.

11) Executive Chef

- a) Bertanggung jawab atas anggaran tahunan untuk persiapan bahan-bahan makanan yang akan dijual.
- b) Membuat rencana kerja tahunan sebagai target dimasa mendatang.
- c) Mengatur & mengawasi seluruh proses pengolahan makanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d) Memiliki tanggung jawab mengenai setiap menu makanan yang akan disajikan untuk tamu.
- e) Memiliki tanggung jawab mengenai rasa dan kualitas makanan.

12) Sous Chef

- a) Melakukan pemeriksaan kelengkapan dan tata penyajian makanan.
- b) Pengawasan terhadap pelayanan *food order* yang diserahkan dari *F&B*.

Service untuk tamu.

- c) Penanganan dan mengatasi keluhan tamu, atas mutu makanan atau pelayanan restoran.

13) Revenue Manager

- a) Memiliki tanggung jawab mengenai pendapatan hotel.
- b) Mengelola dan mempertahankan control inventaris grup.
- c) Mengembangkan, memantau, serta menyesuaikan strategi penjualan dan penetapan harga jual kamar atau properti.
- d) Memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan pendapatan hotel.
- e) Menjalankan perintah yang disampaikan *General Manager* mengenai strategi peningkatan pendapatan untuk hotel.

14) Reservation Agent

- a) Mempromosikan sekaligus menjual produk hotel.
- b) Mencatat dan memproses pemesanan kamar yang diterima.
- c) Bertanggung jawab atas segala administrasi yang berhubungan dengan pemesanan kamar di hotel.

15) Asst. Director of Sales

- a) Memiliki tanggung jawab mengenai penentuan harga jual produk yang akan di *launching* serta merencanakan sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- b) Mengontrol dan memonitor perolehan pesanan serta membuat laporan *forecast* untuk kapasitas produk terisi secara optimal.
- c) Memiliki tanggung jawab untuk melakukan evaluasi kepuasan pelanggan terhadap produk yang telah dijual dan hasil *survey* seluruh karyawan *sales* untuk memastikan kembali tercapainya target kepuasan pelanggan.

yang ditentukan.

16) Financial Controller

- a) Memiliki tanggung jawab atas semua pendapatan serta pengeluaran yang dilakukan setiap departemen di hotel.
- b) Melakukan monitoring serta evaluasi atas laporan bulanan keuangan hotel.
- c) Merancang, mengkoordinir, serta melakukan evaluasi *policy finance* administrasi hotel.
- d) Mengontrol serta mengawasi pendapatan dan pengeluaran yang dilakukan setiap departemen untuk menunjang operasional hotel.
- e) Bertanggung jawab untuk selalu melakukan evaluasi kerja perusahaan secara berkala.

17) Chief Accountant

- a) Memiliki tanggung jawab atas laporan keuangan setiap periode.
- b) Meneliti setiap jurnal atau pembukuan dari masing-masing departemen.
- c) Melakukan perhitungan *service charge employee*.
- d) Memastikan segala dokumen terkait keuangan akurat, sebelum menuju proses pembayaran.
- e) Memiliki tanggung jawab penuh atas setiap pembukuan memorial dari masing-masing transaksi di departemen hotel.

18) IT Manager

- a) Memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengembangan dan peningkatan sistem informasi dan teknologi di hotel.
- b) Memiliki tanggung jawab penuh mengenai keseluruhan proses yang berkaitan dengan IT setiap departemen di hotel.

- c) Memastikan semua sistem IT berjalan lancar dan memutuskan solusi jika terjadi permasalahan.

19) Human Resources Manager

- a) Memiliki tanggung jawab mengenai kesejahteraan SDM yang ada di hotel.
- b) Mengatur kerja sama kontrak antara hotel dengan karyawan.
- c) Mengatur atau mengelola gaji, tunjangan pension, serta biaya keselamatan kerja karyawan.
- d) Memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelatihan, pembinaan, serta melakukan kegiatan-kegiatan yang memelihara keharmonisan hubungan antar karyawan.
- e) Bertanggung jawab untuk selalu melakukan evaluasi tingkat kepuasan karyawan.

20) Human Resources Coordinator

- a) Membantu HRM untuk meningkatkan kesejahteraan SDM di hotel.
- b) Bertanggung jawab untuk mengurus santunan tambahan karyawan.
- c) Mencari, melatih, serta memberi pengetahuan mengenai produk hotel kepada karyawan baru.

21) Security Manager

- a) Memiliki tanggung jawab penuh mengenai keamanan tamu serta karyawan di hotel.
- b) Mengatur strategi penjagaan serta keamanan semua karyawan maupun tamu hotel.
- c) Melakukan pelatihan antisipasi bencana, seperti kebakaran, evakuasi gempa kepada seluruh karyawan dan tamu hotel.

- d) Melakukan segala upaya pencegahan kegiatan yang berbahaya dari dalam maupun luar hotel.
- e) Bertanggung jawab untuk selalu melakukan evaluasi kerja terhadap operasional hotel.

22) Security Supervisor.

- a) Memiliki tanggung jawab untuk merencanakan jadwal kerja karyawan.
- b) Memiliki tanggung jawab untuk keamanan patroli.
- c) Mendukung serta menjalankan pelatihan yang dilakukan untuk antisipasi bencana.
- d) Merencanakan atau mengembangkan strategi terkait peningkatan keamanan seluruh area hotel.

4.1.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner. Kuesioner disebarikan kepada seluruh karyawan di Mamaka by Ovolo Hotel yakni yang berjumlah 90 karyawan.

4.1.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 orang responden di Mamaka by Ovolo Hotels, dapat diketahui beberapa karakteristik responden yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, serta departemen, sebagai berikut:

- a) Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik karyawan Mamaka by Ovolo Hotels berdasarkan jenis kelamin, diterangkan pada Tabel 4.1., sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Mamaka by
Ovolo Hotels

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	65	72,2%
Perempuan	25	27,8%
Total	90	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1., dapat dijelaskan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, yakni sebanyak 65 orang responden dengan persentase 72,2% sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang responden dengan persentase 27,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Mamaka by Ovolo Hotels lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki, karena dengan adanya pertimbangan jenis pekerjaan yang ada di beberapa departemen lebih banyak menggunakan tenaga kerja laki-laki serta untuk memenuhi pergantian jam kerja pada malam hari (*night shift*) sehingga manajemen Mamaka by Ovolo Hotels lebih banyak merekrut tenaga kerja laki-laki, yang dengan demikian diharapkan juga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

b) Karakteristik berdasarkan usia

Adapun karakteristik berdasarkan usia dapat diterangkan pada Tabel 4.2, sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Mamaka by Ovolo Hotels

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	48	53,3%
25-30 tahun	42	46,7%

Total	90	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2., dapat dijelaskan bahwa usia responden di Mamaka by Ovolo Hotels lebih banyak karyawan yang memiliki usia 20-25 tahun dengan jumlah 48 orang responden dengan persentase sebesar 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden di Mamaka by Ovolo Hotels merupakan sekelompok orang yang sudah termasuk umur dewasa. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels, manajemen merekrut karyawan yang sudah berpengalaman dibidangnya untuk dipercaya mengatur operasional di hotel.

c) Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Adapun karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat diterangkan pada Tabel 4.3., berikut ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Mamaka by Ovolo Hotels.

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	41	45,6%
>1 tahun	49	54,4%
Total	90	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.3., dapat dijelaskan bahwa responden di Mamaka by Ovolo Hotels lebih banyak lama bekerja lebih dari 1 tahun, yakni sebanyak 49 orang responden dengan persentase sebesar 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen di Mamaka by Ovolo Hotels mempertahankan karyawan lama yang memiliki loyalitas tinggi, konsisten, kompeten, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, secara tidak langsung dapat meningkatkan

Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

d) Karakteristik berdasarkan departemen

Adapun karakteristik berdasarkan departemen dapat diterangkan pada Tabel 4.4., sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen di
Mamaka by Ovolo Hotels

Departemen	Jumlah	Persentase
Engineering	9	0,1%
F & B Culinary	10	0,11%
F & B Service	15	0,16%
Finance	13	0,14%
Front Office	7	0,07%
Human Resources	2	0,02%
Security	10	0,11%
Sales & Marketing	9	0,1%
Housekeeping	15	0,16%
Total	90	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.4., dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak di Mamaka by Ovolo Hotels adalah Departemen *Food and Beverage Service* dan *Housekeeping* sebanyak masing-masing 15 orang responden dengan persentase 0,16%. Hal ini menunjukkan bahwa departemen yang memiliki tenaga kerja terbanyak yakni *Food and Beverage Service* dan *Housekeeping*. Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels memerlukan banyak tenaga kerja pada departemen tersebut, dikarenakan memiliki restoran yang terletak di level 1, 2, dan *Rooftop* serta memiliki 191 kamar tamu yang diharuskan untuk mempekerjakan banyak karyawan, dan dengan *occupancy* tamu yang menginap sudah hampir 100%.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif, deskripsi kuesioner penelitian, akan diuraikan

persepsi responden terhadap hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

Guna mengukur penilaian dengan metode kuantitatif digunakan skala interval dengan integrasi skor rata-rata berdasarkan penilaian sebagai berikut:

Rumus interval kelas (Usman dan Akbar, 2016;84)

Nilai Maksimum (tertinggi) = 5

Nilai Minimum (terendah) = 1

Range (Rentang 5-1) = 4

$$C (\text{Interval Kelas}) = \frac{R (\text{Range})}{K (\text{Jumlah Klasifikasi})}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Diperoleh batas-batas klasifikasi dengan kategori penilaian sebagai berikut berdasarkan nilai interval kelas:

1,00 – 1,80 = Sangat Kurang Baik

1,81 – 2,60 = Kurang Baik

2,61 – 3,40 = Cukup

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Diperoleh nilai rata-rata yang dapat disajikan berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variable jawaban 90 orang responden:

Tabel 4. 5
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)
Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kode	Rata-rata	Kategori
1	Kualitas	Y1.1	3,98	Baik
2	Kuantitas	Y1.2	3,97	Baik
3	Ketepatan Waktu	Y1.3	3,91	Baik
4	Kehadiran	Y1.4	3,96	Baik
5	Kemampuan Kerjasama Tim	Y1.5	3,95	Baik
	Rata-rata	Y	4,37	Baik

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.5 menunjukkan hasil skor rata-rata hasil pernyataan 5 orang terhadap kinerja karyawan sebesar 4,37 yang berada pada rentang 4,21 – 5,00 atau menunjukkan tanda sangat baik. Dengan kata lain responden menilai Kinerja Karyawan sangat baik di Mamaka by Ovolo Hotels.

Tabel 4. 6
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)
Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Kode	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	X1.1	3,19	Cukup
2	Kemampuan Memotivasi	X1.2	3,01	Cukup
3	Kemampuan Komunikasi	X1.3	4,05	Baik
4	Kemampuan Bertanggungjawab	X1.4	4,08	Baik
	Rata-rata	X1	3,58	Baik

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.6 menunjukkan hasil X1.1 dan X1.2 dengan skor rata-rata masing-masing 3,19 dan 3,01 tergolong ke kategori cukup. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,58 pada kisaran 3,41-4,20 berdasarkan 4 pernyataan Gaya Kepemimpinan diartikan baik. Dengan kata lain responden menilai Gaya Kepemimpinan Baik di Mamaka by Ovolo Hotels.

Tabel 4. 7
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)
Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Kode	Rata-rata	Kategori
1	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	X2.1	4,02	Baik
2	Perhatian Terhadap Detail	X2.2	4,0	Baik
3	Orientasi Hasil	X2.3	4,06	Baik
4	Orientasi Orang	X2.4	4,04	Baik
5	Keagresifan	X2.5	4,1	Baik
	Rata-rata	X2	4,04	Baik

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.7 menunjukkan hasil skor rata-rata sebesar 4,04 pada kisaran 3,41 - 4,20 berdasarkan 5 pernyataan Budaya Organisasi diartikan baik. Dengan kata lain responden menilai Gaya Kepemimpinan Baik di Mamaka by Ovolo Hotels.

Tabel 4. 8
Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)
Variabel Motivasi

No	Indikator	Kode	Rata-rata	Kategori
1	Kebutuhan Fisik	X3.1	3,98	Baik
2	Kebutuhan Sosial	X3.2	4,07	Baik
3	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	X3.3	4,15	Baik
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	X3.4	4,23	Sangat Baik
5	Kebutuhan Perwujudan Diri	X3.5	4,13	Baik
	Rata-rata	X3	4,11	Baik

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.8 menunjukkan hasil X3.4 dengan skor rata-rata 4,23 pada kisaran 3,41-4,20 berdasarkan 5 pernyataan Motivasi diartikan sangat baik. Dengan kata lain responden menilai Motivasi Sangat Baik di Mamaka by Ovolo Hotels.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sangat penting untuk dilakukan guna memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel terhadap instrument-instrumen

dalam kuisioner penelitian. Menurut Sugiyono (2019) validitas sebuah instrument penelitian dapat diukur berdasarkan apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat serta validitas dapat ditunjukkan dengan mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 90 orang responden

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Y1.1	0,808	Valid	0,870	Reliabel
Y1.2	0,814	Valid	0,869	Reliabel
Y1.3	0,526	Valid	0,928	Reliabel
Y1.4	0,835	Valid	0,865	Reliabel
Y1.5	0,820	Valid	0,868	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.9 menunjukkan hasil dari nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) valid serta memiliki nilai alpha crochbach lebih besar dari 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan tersebut dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk menganalisis statistic lebih lanjut.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keteranga n	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keteranga n
X1.1	0,646	Valid	0,806	Reliabel
X1.2	0,688	Valid	0,789	Reliabel
X1.3	0,627	Valid	0,815	Reliabel
X1.4	0,726	Valid	0,770	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.10 menunjukkan hasil dari nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30.

Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) valid serta memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan tersebut dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk menganalisis statistic lebih lanjut.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X2.1	0,794	Valid	0,908	Reliabel
X2.2	0,791	Valid	0,907	Reliabel
X2.3	0,878	Valid	0,892	Reliabel
X2.4	0,768	Valid	0,911	Reliabel
X2.5	0,790	Valid	0,907	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) valid serta memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan tersebut dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk menganalisis statistic lebih lanjut.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi (X3)

Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X3.1	0,507	Valid	0,668	Reliabel
X3.2	0,517	Valid	0,662	Reliabel
X3.3	0,640	Valid	0,732	Reliabel
X3.4	0,660	Valid	0,714	Reliabel
X3.5	0,766	Valid	0,807	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.12 menunjukkan hasil dari nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Motivasi (X3) valid serta memiliki nilai *alpha*

cronbach lebih besar dari 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan tersebut dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk menganalisis statistic lebih lanjut.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 menunjukkan hasil Uji Multikolinearitas penelitian ini, yang dilakukan guna mengetahui adanya korelasi antar variable bebas (*independent variable*) serta untuk mengetahui adanya gejala multikoniearitas dapat dilihat berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

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

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.13 diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0.343, 0.332, dan 0.946 untuk Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi yang mengartikan ketiga variable ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna melakukan pengecekan adanya

heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual (Abses) terhadap *variable independent*.

Tabel 4. 14
Uji Heterokedasitas

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

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 4.14 menunjukkan nilai Sig secara berturut-turut 0.180, 0.432, dan 0.182 dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi karena nilai Sig. diatas 0,05.

4.3.4. Uji Normalitas

Tabel 4.15 menunjukkan hasil Uji Normalitas yang dilakukan guna mengetahui terjadi distribusi yang normal atau tidak pada model regresi variable bebas atau variable terikat atau keduanya.

Tabel 4. 15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y (Kinerja Karyawan)
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.80
	Std. Deviation	3.212
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negatif	-.104
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.15 menunjukkan hasil signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,011 dan lebih besar 0,05, dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.4. Analisis Korelasi Parsial

Guna mengetahui pengaruh secara parsial pada Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotel dilakukan analisis korelasi parsial dengan pedoman pemberian nilai interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = Sangat Lemah

0,20 – 0,399 = Lemah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

Tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis korelasi parsial pada penelitian ini.

Tabel 4. 16
Analisis Korelasi Parsial

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

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Lampiran 5

- 1) Tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis korelasi parsial sebesar $r = 0,506$ pada variable Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang mengartikan terjadinya hubungan positif dan parsial di Mamaka by Ovolo Hotels.
- 2) Tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis korelasi parsial sebesar $r = 0,556$ pada variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang mengartikan terjadinya hubungan positif dan parsial di Mamaka by Ovolo Hotels.
- 3) Tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis korelasi parsial sebesar $r = 0,328$ pada variable Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang mengartikan terjadinya hubungan positif dan parsial di Mamaka by Ovolo Hotels.

4.5. Analisis Korelasi Berganda

Guna mengetahui tinggi rendahnya keterkaitan antara ketiga variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels digunakan analisis korelasi berganda.

Tabel 4. 17
Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

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

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

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.17 menunjukkan hasil koefisien korelasi berganda sebesar $R = 0,772$ yang mengartikan terjadinya hubungan yang kuat dan positif antara variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

4.6. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4.18 menunjukkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 24 guna mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Mamaka by Ovolo Hotels.

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Statistik Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Mamaka by Ovolo Hotels

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	t _{hitung}	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,506	0,772	0,311	4,985	0,000
	Budaya Organisasi (X2)	0,556		0,212	2,053	0,048
	Motivasi (X3)	0,328		0,345	2,257	0,038
Konstanta = 7,950 Persamaan Regresi $Y = 7,950 + 0,311X_1 + 0,212X_2 + 0,345X_3$ $t_{hitung} (0,05;86) = 1,66$ $F_{hitung} = 21,871$ $F_{table} = (0,05;2;88) = 2,48$ Sig. F = 0,000 D = 0,704						

4.7. Analisis Determinasi Berganda

Guna mengetahui besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels digunakan Analisis Determinasi Berganda yang dinyatakan dalam persentase dengan persamaan $D = R^2 \times 100\%$. Tabel 4.18 menunjukkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,704 atau 70,4% yang mengartikan bahwa kontribusi naik turunnya Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotel secara simultan dipengaruhi oleh variable Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi dan sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh peneliti dalam penelitian ini.

4.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Guna mengetahui pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan,

Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dilakukan analisis regresi linier berganda yang diperoleh hasil $Y = 7,950 + 0,311X_1 + 0,212X_2 + 0,345X_3$ atau dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

- 1) $a = 7,950$ mengartikan bahwa Kinerja Karyawan sebesar 7,950 apabila variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3), masing-masing besarnya sama dengan nol.
- 2) b_1 Koefisien regresi $X_1 = 0,311$, artinya Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,311 apabila Gaya Kepemimpinan berubah sebesar satu satuan dengan asumsi Budaya Organisasi dan Motivasi tidak berubah.
- 3) b_2 Koefisien regresi $X_2 = 0,212$, artinya bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,212 bila Budaya Organisasi berubah sebesar satu satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berubah.
- 4) b_3 Koefisien regresi $X_3 = 0,345$, maka dapat diartikan Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,345 bila Motivasi berubah sebesar satu satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak berubah.

4.9. Uji t (t-test)

Guna mengetahui pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels digunakan Uji T-test dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels berdasarkan uji hipotesis pertama.

Adapun langkah-langkahnya adalah:

- a) Formula Hipotesis

$H_0 : b_1 \leq 0$ Tidak adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

$H_a : b_1 > 0$ Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

Menentukan tingkat Gaya Kepemimpinan 95% ; $\alpha =$

5%,

$$DF = n - k - 1$$

$$DF = 90 - 3 - 1 = 86, \text{ jadi } t_{\text{tabel}} = 1,66.$$

b) Kriteria Pengujian

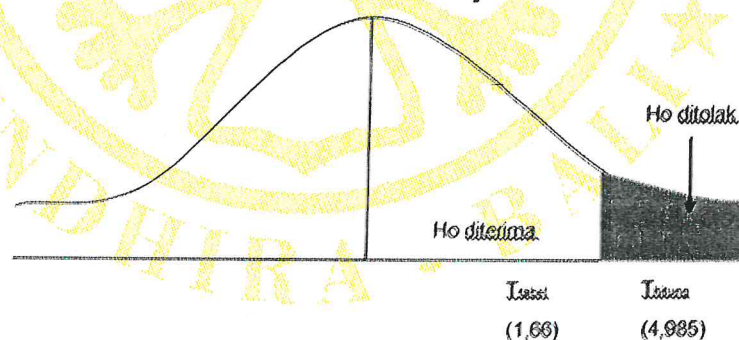
H_0 diterima bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

c) Menghitung Nilai t

$$\text{Nilai } t_{\text{hitung}} = 4,985$$

Gambar 4. 2
Kurva Distribusi Uji t



Sumber: Lampiran 6

Kesimpulan

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa t_{hitung} diperoleh sebesar 4,985 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 yang mengartikan bahwa t_{hitung} ditolak karena berada di daerah penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

- 2) Diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels berdasarkan uji hipotesis kedua.

Adapun langkah-langkahnya adalah:

- a) Formula Hipotesis

$H_0 : b_2 \leq 0$ Tidak adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

$H_a : b_2 > 0$ Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

- b) Menentukan tingkat Budaya Organisasi 95% ; $\alpha = 5\%$,

$$DF = n - k - 1$$

$$DF = 90 - 3 - 1 = 86, \text{ jadi } t_{\text{tabel}} = 1,66.$$

- c) Kriteria Pengujian

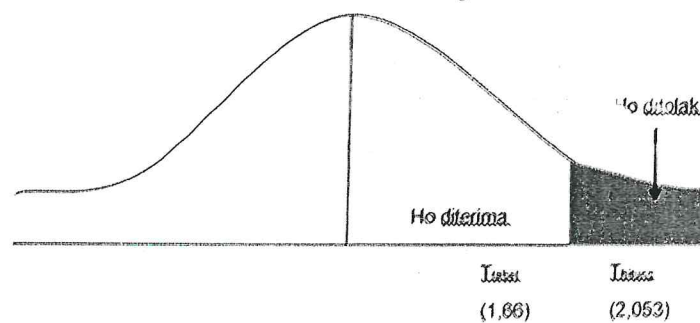
H_0 diterima bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

- d) Menghitung Nilai t

$$\text{Nilai } t_{\text{hitung}} = 2,053$$

Gambar 4. 3
Kurva Distribusi Uji t



Sumber: Lampiran 6

e) Kesimpulan

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa t_{hitung} diperoleh sebesar 2,053 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 yang mengartikan bahwa t_{hitung} ditolak karena berada di daerah penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

- 3) Diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels berdasarkan uji hipotesis kedua.

Adapun langkah-langkahnya adalah:

a) Formula Hipotesis

$H_0 : b_3 \leq 0$ Tidak adanya pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

$H_a : b_3 > 0$ Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

b) Menentukan tingkat Motivasi 95% ; $\alpha = 5\%$,

$$DF = n - k - 1$$

$$DF = 90 - 3 - 1 = 86, \text{ jadi } t_{tabel} = 1,66.$$

c) Kriteria Pengujian

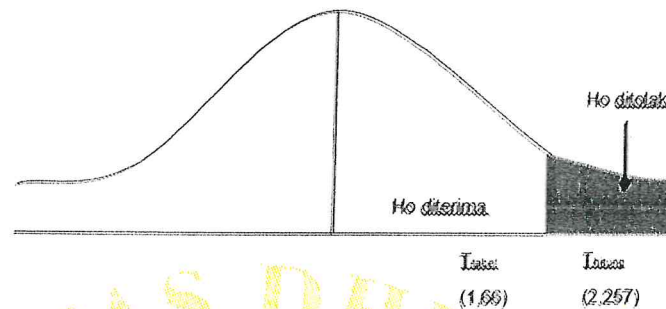
H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Menghitung Nilai t

$$\text{Nilai } t_{hitung} = 2,257$$

Gambar 4. 4
Kurva Distribusi Uji t



Sumber: Lampiran 6

e) Kesimpulan

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa t_{hitung} diperoleh sebesar 2,257 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 yang mengartikan bahwa t_{hitung} ditolak karena berada di daerah penolakan H_0 sedangkan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels.

4.10. Uji f (f-test)

Guna mengetahui pengaruh positif secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dilakukan Uji F (*F-test*).

Adapun langkah-langkahnya, seperti:

a) Formulasi Hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

b) Menentukan Tingkat Kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$,

DF pembilang = $k - 1$, ($4 - 1 = 3$)

DF penyebut = $n - k$ ($90 - 4 = 86$) jadi $f_{\text{tabel}} = 2,48$

c) Kriteria Pengujian

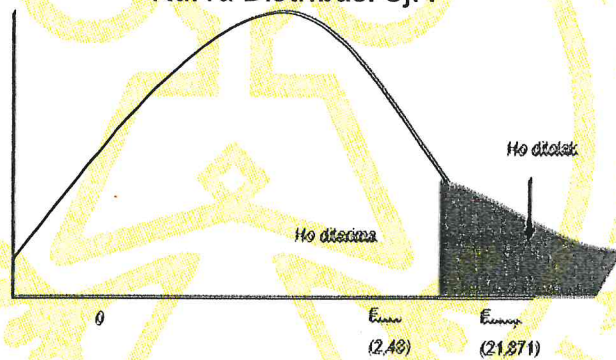
Ho diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Ho ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

d) Menghitung Nilai F

Dengan menggunakan program statistic SPSS 24.00, didapat nilai $F_{\text{hitung}} = 21,871$

Gambar 4. 5
Kurva Distribusi Uji F



Sumber; Lampiran 6

e) Kesimpulan

Gambar 4.5 menunjukkan Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels berpengaruh positif, karena Ho ditolak dan Ha diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 21,871 yang lebih besar daripada F_{tabel} senilai 2,48.

4.11. Pembahasan

4.11.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dibuktikan oleh bukti uji empiris dengan t_{hitung} sebesar 4,985 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti ditolak sedangkan H_a diterima. Dengan kata lain apabila Gaya Kepemimpinan semakin baik maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Apriliani (2019).

4.11.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dibuktikan oleh bukti uji empiris dengan t_{hitung} sebesar 2,053 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti ditolak sedangkan H_a diterima. Dengan kata lain apabila Budaya Organisasi semakin baik maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Apriliani (2019), Takudung dan Taroreh (2021), Febriandiny dan Husniati (2022), serta Radito (2019).

4.11.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

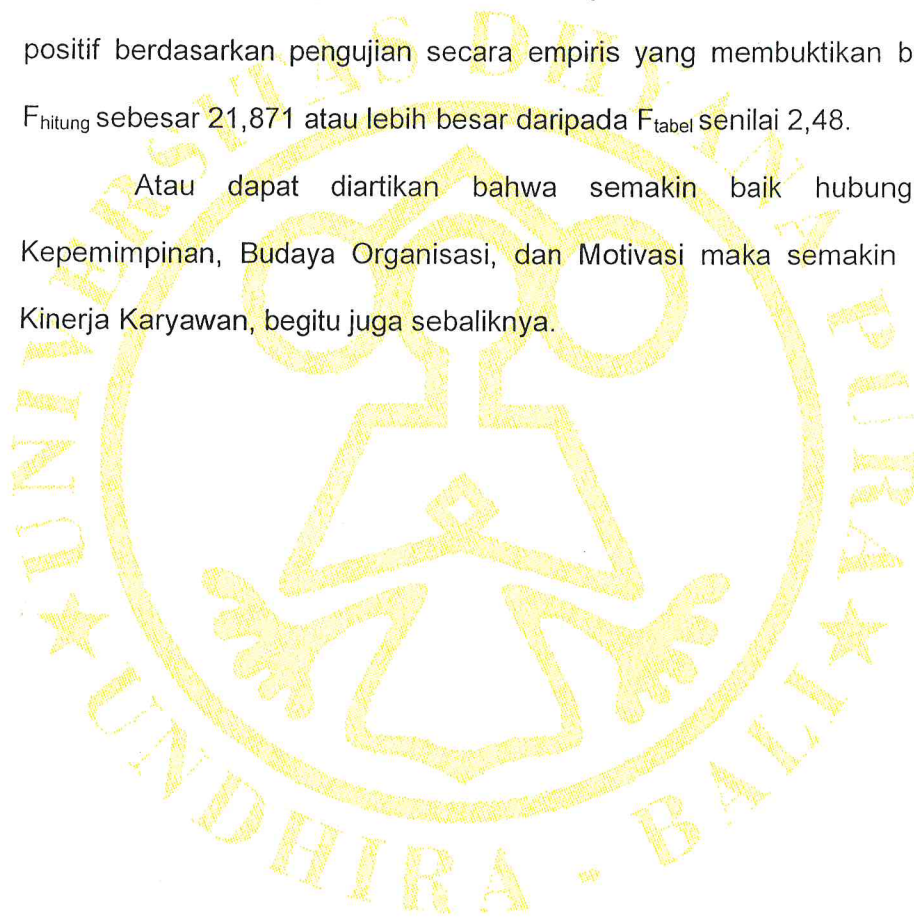
Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels dibuktikan oleh bukti uji empiris dengan t_{hitung} sebesar 2,257 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti ditolak sedangkan H_a diterima. Dengan kata lain apabila Motivasi semakin baik maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Apriliani (2019), Febriandiny dan Husniati (2022), serta

Radito (2019).

4.11.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels memiliki pengaruh positif berdasarkan pengujian secara empiris yang membuktikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,871 atau lebih besar daripada F_{tabel} senilai 2,48.

Atau dapat diartikan bahwa semakin baik hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab IV pada penelitian ini, maka dapat diambil suatu kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil regresi $b_1X_1 = 0,311$, $t_{hitung} = 4,985$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,66$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikan, yakni $<0,050$ menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat seiring meningkatnya Gaya Kepemimpinan.
- 2) Berdasarkan hasil regresi $b_2X_2 = 0,212$, $t_{hitung} = 2,053$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,66$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,048 yang memenuhi ketentuan signifikan, yakni $<0,050$ menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat seiring meningkatnya Budaya Organisasi.
- 3) Berdasarkan hasil regresi $b_3X_3 = 0,345$, $t_{hitung} = 2,257$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,66$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,038 yang memenuhi ketentuan signifikan, yakni $<0,050$ menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat seiring meningkatnya Motivasi.
- 4) Berdasarkan hasil regresi $Y = 7,950 + 0,311X_1 + 0,212X_2 + 0,345X_3$, serta $F_{hitung} = 21,871$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,48$ dengan tingkat signifikan

0,000 yang memenuhi ketentuan signifikansinya, yakni $<0,050$ menunjukkan adanya pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels. Maka dapat ditarik kesimpulan bahawa Kinerja Karyawan akan meningkat apabila Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi semakin baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diberikan saran kepada manajemen Mamaka by Ovolo Hotels, yang sekiranya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di hotel, yakni:

- 1) Pada variabel Kinerja Karyawan dengan indikator Ketepatan Waktu dengan nilai rata-rata terkecil pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yakni, sebesar 3,91. Dengan demikian dapat disarankan bahwa pihak manajemen Mamaka by Ovolo Hotels, bisa memberikan penghargaan/*reward* untuk karyawan yang bisa menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan. Hal ini dapat menstimulasi karyawan lain agar selalu mengerjakan tugas dengan maksimal.
- 2) Pada variabel Gaya Kepemimpinan dengan indikator Kemampuan Memotivasi, memiliki nilai rata-rata paling rendah pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yakni, sebesar 3,01. Dengan demikian dapat disarankan bahwa sebaiknya manajemen Mamaka by Ovolo Hotels lebih sering mengadakan pelatihan kepemimpinan untuk melatih diri dalam segala aspek kepemimpinan, agar mampu memotivasi diri sendiri dan karyawan.
- 3) Pada variabel Budaya Organisasi dengan indikator Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, memiliki nilai rata-rata paling rendah pengaruhnya

terhadap Kinerja Karyawan yakni, sebesar 4,02. Dengan demikian dapat disarankan kepada manajemen Mamaka by Ovolo Hotels untuk lebih memberikan kesempatan untuk karyawan mengekspresikan kreativitasnya dalam berinovasi seperti, mengenai bagaimana cara mencari solusi jika ada permasalahan terkait operasional hotel sekaligus dapat mendorong karyawan untuk berani bertanggung jawab akan tugasnya.

- 4) Pada variabel Motivasi dengan indikator Kebutuhan Fisik, memiliki nilai rata-rata paling rendah pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yakni, sebesar 3,91. Sesuai dengan tabulasi data yang diperoleh, banyak karyawan yang kurang puas atas kebutuhan fisik yang mereka dapatkan yakni, gaji. Disarankan kepada manajemen Mamaka by Ovolo Hotels untuk mengulas kembali *budget* serta jumlah karyawan dengan memperkirakan jobdesk yang mereka kerjakan, agar para karyawan mendapatkan gaji yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D. R. & Hidayat, W. D. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang.*
- Antony S, H. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam.* 4(2), 1274–1287.
- Baan, Y. F., Victoria, G., Samarinda, D., Si, S. M., Widyanto, B. E. A., & Hasil, M. S. A. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda.* 3(3), 675–686.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.*
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. 2021. Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan.*
- Dewi, D. P., & Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Dr., P., & Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*
- Erri, D., Lestari, A. P. & Asymar, H. H., 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian , Volume Vol. 1 No. 9.*
- Febriandiny, C., & Husniati, R. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19. Owner, 6(2), 1990–2004.*
- Fitrianis, B. F., & Apriliani, R. A. E. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 1(1), 9–15.*
- Hartini. et al. 2021. Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Husain, B. A., & Sentana, B. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bima Bangun Sentana.* 8(1), 39–46.
- Kamal, F., Abdillah, E. Z. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta).* 12(2), 103–122.
- Kesumah, P., & Pringgabayu, D. 2018. *Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik*

Swasta. 15(1), 78–83.

- Lawasi, E. S. L. E. S., 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume Vol. 5 No. 1, pp. 49-50.
- Purnama, D. T., Remiasa, M., & Arisandi, W. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Puri Gendis Trawas*. 107–119.
- Putu, N., Yanti, R., Mujiati, N. W., & Suwandana, I. G. M. 2021. *Open Access The influence of transformational leadership style , organizational culture , and physical work environment on employee performance in the tourism department of Bali , Indonesia*. 2, 363–371.
- Radito. T. A, SE., M. S. 2019. *Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel*. 79–106.
- Sun, T., & Khair. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Tangkudung, C. A., Taroreh, R. N., & Ratulangi, U. S., 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado*. 9(1), 1382–1391.
- Violita, D., Islam, U., Sunan, N. S. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 88 Embong Malang Di Surabaya*.

Lampiran 1:

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Mamaka by Ovolo Hotels

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memperoleh data dalam penelitian yang saya lakukan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora di Universitas Dhyana Pura (UNDHIRA), saya I Gusti Ketut Widiastari dengan NIM 18110111004, mahasiswa semester akhir memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mamaka by Ovolo Hotels" dengan sebenarnya dan saya menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan diberikan kepada pihak manapun.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

Badung, 18 Mei 2022

Hormat Saya,

I Gusti Ketut Widiastari

NIM: 18110111004

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MAMAKA BY OVOLO HOTELS.**

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Isilah kuesioner ini dengan cara menuliskan identitas Anda serta beri tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

IDENTITAS RESPONDEN

Departemen :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 th 20-30 th > 30 th

Lama Bekerja : 1-3 bulan 1 tahun > 1 tahun

PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

KUESIONER

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kinerja Karyawan	5	4	3	2	1
1.	Jobdesc dan pekerjaan saya sudah sesuai dengan SOP Mamaka by Ovolo Hotels.					
2.	Hasil dari pekerjaan saya sudah sesuai dengan SOP Mamaka by Ovolo Hotels.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan <i>deadline</i> waktu yang ditentukan.					
4.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan.					
5.	Saya selalu bisa bekerja dalam tim.					
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Gaya Kepemimpinan	5	4	3	2	1
6.	Saya cenderung bisa mengambil keputusan yang tepat dalam segala situasi perusahaan.					
7.	Saya cenderung dapat memotivasi karyawan/teman kerja, ketika mereka jenuh.					
8.	Saya dapat mengerti arahan mengenai					

	tugas yang diberikan oleh pimpinan saya.					
9.	Saya dapat bertanggung jawab atas pencapaian dan resiko dari tugas yang saya kerjakan.					
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Budaya Organisasi	5	4	3	2	1
10.	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels selalu memberikan saya kesempatan untuk berinovasi.					
11.	Saya cenderung berani untuk mengambil resiko terhadap tugas yang diberikan.					
12.	Saya cenderung bekerja dengan teliti.					
13.	Saya cenderung berfokus pada hasil dalam mengerjakan suatu tugas.					
14.	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels selalu memberikan apresiasi kepada karyawan.					
15.	Manajemen Mamaka by Ovolo Hotels selalu memberi semangat kepada karyawan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Motivasi	5	4	3	2	1
16.	Saya merasa puas dengan santunan gaji yang diterima					
17.	Saya merasa puas dengan <i>employee benefit</i> berupa asuransi kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels.					
18.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang positif di Mamaka by Ovolo Hotels.					
19.	Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya dapatkan yang diberikan oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels.					
20.	Saya puas dengan pelatihan dan pengembangan skill yang diadakan oleh manajemen Mamaka by Ovolo Hotels.					

Lampiran 2: Tabulasi data

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	48	53.3	53.3	53.3
	25-30 tahun	42	46.7	46.7	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	41	45.6	45.6	45.6
	>1 tahun	49	54.4	54.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	72.2	72.2	72.2
	Perempuan	25	27.8	27.8	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENG	9	10.0	10.0	10.0
	FBC	10	11.1	11.1	21.1
	FBS	15	16.7	16.7	37.8
	FIN	13	14.4	14.4	52.2
	FO	7	7.8	7.8	60.0
	HK	15	16.7	16.7	76.7
	HR	2	2.2	2.2	78.9
	SEC	10	11.1	11.1	90.0
	SM	9	10.0	10.0	100.0
	Total		90	100.0	100.0

Lampiran 3: Tabulasi Data Hasil Penelitian

Kinerja Karyawan (Y)						
No Resp.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
1	3	3	3	3	3	15
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	4	3	3	16
8	3	3	3	4	4	17
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	3	3	3	17
12	4	4	3	4	4	19
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	3	4	4	19
15	5	5	3	3	3	19
16	5	5	5	4	4	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	3	3	3	19
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	3	5	5	19
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	3	3	3	4	4	17
29	4	4	5	5	5	23
30	5	5	4	4	4	22
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	4	4	4	18
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	3	4	4	19
36	4	4	3	4	4	19

37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	5	4	4	21
39	5	5	5	5	5	25
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	4	3	3	18
42	4	4	3	3	3	17
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	3	3	3	17
45	5	5	3	5	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	4	3	3	16
48	3	3	3	3	3	15
49	4	4	3	4	4	19
50	4	4	4	3	3	18
51	5	5	4	4	4	22
52	5	5	4	4	4	22
53	3	3	4	4	4	18
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	4	3	3	16
56	4	4	3	4	4	19
57	5	5	4	5	5	24
58	4	4	4	4	4	20
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	4	4	4	18
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	5	4	4	21
63	3	3	3	4	4	17
64	4	4	4	3	3	18
65	5	5	5	5	5	25
66	3	3	4	4	4	18
67	3	3	3	3	3	15
68	5	5	5	5	4	24
69	4	4	4	5	5	22
70	3	3	3	3	3	15
71	4	4	5	5	5	23
72	5	5	4	5	5	24
73	3	3	5	3	3	17
74	4	4	4	4	4	20
75	5	5	4	5	5	24
76	3	3	3	3	3	15
77	4	4	5	4	4	21

78	4	4	3	4	4	19
79	4	4	4	4	4	20
80	5	5	5	5	5	25
81	3	3	5	3	3	17
82	3	3	3	3	3	15
83	4	4	5	4	4	21
84	5	4	4	4	4	21
85	3	3	4	4	4	18
86	3	3	4	3	3	16
87	3	3	3	3	3	15
88	4	4	5	4	4	21
89	4	4	4	4	4	20
90	5	5	4	5	5	24
Rata-rata	3,98	3,97	3,91	3,96	3,95	4,37

Gaya Kepemimpinan (X1)					
No Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	3	4	4	15
8	4	4	5	5	18
9	5	5	5	5	20
10	5	5	4	5	19
11	5	5	5	5	20
12	4	4	3	4	15
13	5	5	5	5	20
14	4	3	3	3	13
15	4	4	4	4	16
16	4	4	5	5	18
17	4	4	3	3	14
18	4	3	3	4	14
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	4	4	5	5	18
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	3	4	15
26	3	4	4	4	15

27	5	5	4	5	19
28	3	4	4	4	15
29	4	4	5	5	18
30	4	4	4	3	15
31	3	3	4	4	14
32	4	4	4	4	16
33	5	5	3	3	16
34	4	4	5	5	18
35	3	4	4	4	15
36	3	3	4	4	14
37	4	3	4	4	15
38	4	4	4	4	16
39	5	5	4	5	19
40	3	4	4	4	15
41	4	4	4	4	16
42	4	4	5	5	18
43	5	5	5	5	20
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20
46	4	4	3	4	15
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	5	5	18
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	3	4	4	4	15
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	3	15
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	4	4	3	3	14
68	3	4	4	3	14
69	3	4	3	3	13
70	5	5	5	5	20
71	4	4	4	4	16

72	4	4	4	4	16
73	3	3	3	3	12
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16
76	4	4	5	5	18
77	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	3	3	3	4	13
81	4	4	3	4	15
82	4	3	4	3	14
83	4	4	4	4	16
84	3	3	4	3	13
85	3	3	4	4	14
86	3	3	4	4	14
87	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16
89	3	4	4	4	15
90	4	4	4	3	15
Rata-rata	3,19	3,01	4,05	4,08	3,58

Budaya Organisasi (X2)						
No Resp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	5	4	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	4	19
4	3	3	3	3	4	16
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	5	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	3	3	4	4	4	18
15	3	4	4	4	4	19
16	5	5	5	5	5	25
17	3	3	4	4	4	18
18	4	4	3	3	4	18
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	3	4	4	4	4	19

22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	2	3	14
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	4	24
30	4	3	3	4	4	18
31	4	3	4	4	3	18
32	3	3	4	3	3	16
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	3	4	19
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	3	4	4	4	19
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	5	3	4	4	5	21
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20

67	2	3	3	3	2	13
68	4	3	3	3	3	16
69	3	3	4	4	4	18
70	5	5	5	5	5	25
71	5	4	4	5	5	23
72	4	4	4	4	4	20
73	2	2	3	4	4	15
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	5	4	5	4	5	23
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	3	3	3	3	3	15
81	3	3	3	3	3	15
82	3	4	3	4	3	17
83	4	4	4	4	5	21
84	3	3	4	4	4	18
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	4	3	3	20
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	3	4	4	4	4	19
Rata-rata	4,02	4	4,06	4,04	4,1	4,04

Motivasi (X3)						
No Resp.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	4	5	4	4	22
2	5	4	5	5	5	24
3	4	5	4	3	3	19
4	4	5	4	3	3	19
5	3	3	3	5	5	19
6	3	3	3	5	5	19
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	4	4	23
9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	4	5	5	22
11	3	3	5	3	3	17
12	3	3	5	3	3	17
13	5	5	3	5	5	23
14	5	5	3	5	5	23
15	4	4	5	4	5	22
16	4	3	5	4	5	21

17	3	5	4	5	4	21
18	3	3	4	5	4	19
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	5	5	3	22
21	4	5	3	5	3	20
22	4	3	3	4	3	17
23	3	5	5	4	3	20
24	3	3	5	4	3	18
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	4	5	5	23
27	5	3	5	5	4	22
28	5	3	5	5	4	22
29	5	5	3	3	3	19
30	5	4	3	3	3	18
31	4	5	5	3	4	21
32	3	3	5	3	4	18
33	3	5	4	3	4	19
34	4	3	4	4	4	19
35	4	5	5	4	5	23
36	4	4	5	4	5	22
37	3	5	3	4	3	18
38	3	3	3	4	3	16
39	5	5	5	5	5	25
40	3	3	5	5	5	21
41	4	4	4	5	4	21
42	5	5	4	5	4	23
43	5	3	5	5	5	23
44	4	4	5	5	5	23
45	4	3	3	4	3	17
46	3	5	3	4	3	18
47	3	3	5	4	5	20
48	5	4	5	4	5	23
49	5	5	4	4	4	22
50	4	3	4	5	4	20
51	4	5	3	5	5	22
52	3	3	3	5	5	19
53	3	4	5	5	4	21
54	5	3	5	5	4	22
55	3	5	4	4	4	20
56	4	3	4	4	4	19
57	5	3	5	4	5	22
58	3	5	5	4	5	22
59	4	5	5	3	5	22
60	5	4	4	3	4	20
61	3	4	4	5	4	20

62	3	5	4	5	5	22
63	3	5	3	4	5	20
64	4	3	3	4	3	17
65	4	3	3	5	3	18
66	4	5	5	5	3	22
67	5	5	3	3	5	21
68	5	4	4	3	5	21
69	5	4	5	5	4	23
70	3	5	3	4	4	19
71	3	5	4	5	5	22
72	4	3	5	3	5	20
73	5	3	3	5	3	19
74	3	5	4	4	3	19
75	4	5	5	5	4	23
76	5	4	3	3	4	19
77	3	4	3	3	5	18
78	4	5	5	5	5	24
79	5	5	5	4	3	22
80	3	3	4	5	3	18
81	3	3	4	3	5	18
82	3	5	5	5	4	22
83	4	5	3	4	4	20
84	4	4	4	3	5	20
85	4	4	5	5	3	21
86	5	3	3	4	4	19
87	5	3	4	5	5	22
88	5	4	5	3	3	20
89	3	4	3	5	4	19
90	4	5	5	4	5	23
Rata-rata	3,98	4,07	4,15	4,23	4,13	4,11

Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's
				Alpha if Item Deleted
Y1.1 (Kualitas)	15.81	6.537	.808	.870
Y1.2 (Kuantitas)	15.82	6.552	.814	.869
Y1.3 (Ketepatan Waktu)	15.89	7.605	.526	.928
Y1.4 (Kehadiran)	15.83	6.522	.835	.865
Y1.5 (Kemampuan Bekerjasama Tim)	15.84	6.605	.820	.868

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	73.8
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1 (Kemampuan Mengambil Keputusan)	12.16	2.065	.646	.806
X1.2 (Kemampuan Memotivasi)	12.12	2.086	.688	.789
X1.3 (Kemampuan Komunikasi)	12.08	2.073	.627	.815
X1.4 (Kemampuan Tanggungjawab)	12.04	1.886	.726	.770

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	73.8
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1 Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko)	16.21	4.213	.794	.908
X2.2 (Perhatian Terhadap Detail)	16.23	4.406	.791	.907
X2.3 (Orientasi Hasil)	16.17	4.612	.878	.892
X2.4 (Orientasi Orang)	16.19	4.739	.768	.911
X2.5 (Keagresifan)	16.13	4.611	.790	.907

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	73.8
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1 (Kebutuhan Fisik)	16.60	3.097	.507	.668
X3.2 (Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan)	16.51	3.264	.517	.662
X3.3 (Kebutuhan Sosial)	16.43	2.967	.640	.732
X3.4 (Kebutuhan Akan Penghargaan)	16.36	3.288	.660	.714
X3.5 (Kebutuhan Perwujudan Diri)	16.46	2.947	.766	.807

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.343	2.919
	X2 (Budaya Organisasi)	.332	3.010
	X3 (Motivasi)	.946	1.058

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: RES2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y (Kinerja Karyawan)
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.80
	Std. Deviation	3.212
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negatif	-.104
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6: Analisis Regresi Linear Berganda, Determinasi, Uji f, Uji t, dan Analisis Korelasi Parsial

Model Summary

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

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.073	3	9.024	21.871	.000 ^b
	Residual	891.327	86	10.364		
	Total	918.400	89			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.950	4.469		3.569	.001
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.311	.315	.179	4.985	.000
	X2 (Budaya Organisasi)	.212	.225	.110	2.053	.048
	X3 (Motivasi)	.345	.174	.228	2.257	.038

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Analisis Korelasi Parsial

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.669	.506	.405
	X2 (Budaya Organisasi)	.329	.556	.406
	X3 (Motivasi)	.516	.328	.327

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Lampiran 7: Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 8: Tabel t

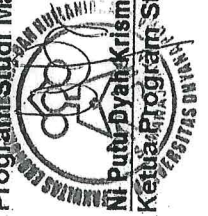
Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19136
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Pembimbing I: Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.M.A., M.A

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	1/4/22	Pembahasan Bab I - Bab IV typography	<i>[Signature]</i>
2	10/5/22	Revisi Bab I - bab III	<i>[Signature]</i>
3	16/5/22	Revisi Bab I - Bab III	<i>[Signature]</i>
4	18/5/22	Revisi Bab II a Questioner	<i>[Signature]</i>
5	8/7/22	Revisi Bab IV A V	<i>[Signature]</i>
6	11/7/22	Acc Bab I - III	<i>[Signature]</i>
7	13/7/22	Revisi typography	<i>[Signature]</i>
8	15/7/22	Acc Bab I - V	<i>[Signature]</i>

Badung,
Universitas Dhyana Pura
Fak. Ekonomi, Bisnis dan Humaniora
Program Studi Manajemen



Ni Putu Dyah Krisnawintari, SE., MM
Ketua Program Studi

Tanggal, _____
Mahasiswa dinyatakan siap
Mengikuti Ujian Skripsi

[Signature]

Pembimbing I

Pembimbing II: I Ketut Srima, S.H., M.M

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	2/4/2022	Pembahasan jurnal Revisi Masalah	<i>[Signature]</i>
2	3/4/2022	Revisi Bab I, II	<i>[Signature]</i>
3	10/6/2022	Revisi Bab III	<i>[Signature]</i>
4	12/7/2022	Revisi Bab III a Kebersamaan	<i>[Signature]</i>
5	14/7/2022	Revisi Bab IV & V	<i>[Signature]</i>
6	17/7/2022	Acc Bab III	<i>[Signature]</i>
7	25/7/2022	Acc All bab II, IV	<i>[Signature]</i>

Tanggal, 25-07-2022
Mahasiswa dinyatakan siap
Mengikuti Ujian Skripsi

[Signature]
I Ketut Srima, S.H., MM
Pembimbing II

SURAT KETERANGAN
001/HR/MMK/V/2022

Surat Keterangan Mahasiswa Melakukan Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan Jurusan Manajemen Perhotelan Universitas Dhyana Pura

Dengan Hormat,

Yang bertanda tanda di bawah ini,

Nama : Ni Luh Ari Widianggreni

Jabatan : Human Resource Supervisor

Menyatakan bahwa yang disebutkan dibawah ini:

Nama : I Gusti Ketut Widiastari

NIM : 18110111004

Jurusan : Manajemen Perhotelan (S1)

Memang benar telah melakukan kegiatan penelitian di **Mamaka by Ovolo Hotel** sebagai syarat Tugas Akhir di Universitas Dhyana Pura

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kuta, 18 Mei 2022

Hormat kami,



Ni Luh Ari Widianggreni
Human Resources Supervisor