

**PERAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN HOTEL**

Thomas Aquinas Radito, SE., M.Si.¹
radith77th@gmail.com
STIE IEU YOGYAKARTA

Maria Eugenia Soo, S.M.²
STIE IEU YOGYAKARTA

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di Hotel Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dengan sampel 150 responden yang dipilih dengan teknik *Non Probability Sampling* kemudian dianalisis menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan uji t bahwa budaya organisasi berpengaruh dibuktikan dengan $t_{hitung} (5.889) > t_{tabel} (1.6558)$ dan koefisien regresi sebesar 0.331 dengan tingkat signifikan 0.000 yang nilainya dibawah 0.05, gaya kepemimpinan berpengaruh dibuktikan dengan $t_{hitung} (2.320) > t_{tabel} (1.6558)$ dan koefisien regresi sebesar 0.211 dengan tingkat signifikan 0.022 yang nilainya dibawah 0.05 dan motivasi kerja berpengaruh dibuktikan dengan $t_{hitung} (3.045) > t_{tabel} (1.6558)$ dan koefisien regresi sebesar 0.176 dengan tingkat signifikan 0.003 yang nilainya dibawah 0.05.

Uji hipotesis menunjukkan uji F bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (29.065) > F_{tabel} (2,669)$ dengan taraf signifikansi 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dari ketiga variabel indepen tersebut, variabel budaya organisasi yang merupakan variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta daripada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dibuktikan dengan standar $\beta = 0.331 \geq 0.211 \geq 0.176$ dengan taraf signifikan $0.000 \leq 0.022 \geq 0.003$.

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

ABSTRACTION

This research was conducted at the Hotel Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta with a sample of 150 respondents selected by the Non Probability Sampling technique and then analyzed using the Multiple Linear Regression analysis method.

The results of multiple linear regression tests indicate that the variables of organizational culture, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance. Hypothesis testing shows the t test that the influence of organizational culture is evidenced by $t_{count} (5.889) > t_{table} (1.6558)$ and regression coefficient of 0.331 with a significant level of 0.000 whose value is below 0.05, influential leadership style is proved by $t_{count} (2.320) > t_{table} (1.6558)$ and coefficient Regression of 0.211 with a significant level of 0.022 whose value is below 0.05 and work motivation has an effect proved by $t_{count} (3.045) > t_{table} (1.6558)$ and a regression coefficient of 0.176 with a significant level of 0.003 whose value is below 0.05.

Hypothesis testing shows the F test that organizational culture variables, leadership style and work motivation significantly influence the performance of Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta employees proven by $F_{count} (29,065) > F_{table} (2,669)$ with a significance level of 0,000 with a value below 0.05. Of the three independent variables, the organizational culture variable which is the more dominant variable on the performance of Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta employees than the leadership style and work motivation is evidenced by the standard $\beta = 0.331 \geq 0.211 \geq 0.176$ with a significant level of $0.000 \leq 0.022 \geq 0.003$.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Hotel merupakan sarana penunjang dalam memberikan pelayanan jasa penginapan bagi pengunjung yang melakukan perjalanan atau berlibur. Pengaruh perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan, Hotel Jambuluwuk Malioboro Yogyakarta melakukan suatu perbaikan kinerja yang sangat diperlukan organisasi. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis.

Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi. Menurut Fajra (2011), satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Dalam pencapaian keberhasilan, perusahaan melakukan suatu terobosan, agar bisa menghadapi tantangan yang akan muncul ke depannya. Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan. Mujiati (2011) menjelaskan bahwa, pelaksanaan proses perubahan memerlukan keterlibatan individu dalam perubahan secara berkesinambungan, karena tanpa perubahan akan menyebabkan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan di masa depan (Wibowo, 2012:309). Mudiarta dan Sariyathi (2011), menyatakan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Kinerja perusahaan terdiri dari keseluruhan rangkaian elemen yang dalam beberapa cara harus diintegrasikan.

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ...
(*Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo*)

Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berlibur ke Yogyakarta, khususnya yang menginap di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel. Dalam memberikan kepuasan bagi pengunjung, manajemen hotel diharapkan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Tampubolon (2008) menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Wibowo (2012:309), menyatakan perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dimasa depan. Kinerja menurut Sisdyani (2012) adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada hotel, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Dalam peningkatan kinerja karyawan, manajemen hotel perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar bisa mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut Nugroho (2006), Nurcahyo (2011), Maramis (2013), Afada dan Suparwati (2015), dan Meutia (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kreitner dan Kinicki (dalam Koesmono, 2005), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat *social* yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya yang kuat akan mendukung perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sukawati (2011), budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap kepatuhan dari nilai-nilai dan norma-norma yang ada. Hamilton dan Cynthia (dalam Abbas dan Yaqoob, 2009), menyatakan proses pengembangan kepemimpinan bermaksud untuk mengembangkan pemimpin dan juga termasuk transfer budaya organisasi dan nilai-nilai akhirnya, sehingga menjadi berbagi bersama di antara semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Beberapa penelitian antara lain Fauzia, Lathifah dan Rustono (2015), Sudarmayanti (2015), Rismawanti (2016), Saputro dan Muthalib (2016), Novziransyah,

Giantari dan Riana (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan adanya penelitian sebelumnya disimpulkan, variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indrawati (2011), menyatakan seorang pemimpin yang handal adalah orang yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara berkesinambungan dan saling keterkaitan pemimpin memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa (2011:155), pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Pemimpin yang baik bisa memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya dalam melakukan semua pekerjaannya.

Sudin dan Sudarman (2010), baik dan buruknya kinerja sangat dipengaruhi oleh tepatnya gaya kepemimpinan. Beberapa peneliti antara lain Sriwidadi dan Charlie (2011), Roscahyo (2013), Maryam (2017), Siswanto dan Hamid (2017) dan Ramadhany (2017) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bila gaya kepemimpinan seorang pimpinan pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian.

Menurut Purba (2004), motivasi kerja merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi kerja sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Berdasarkan hasil penelitian, Larasati dan Gilang (2014), Rahmayanti (2014), Theodora (2015), Setiawan (2015), dan Widhianingrum (2017) menemukan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan akan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja yang berkelanjutan akan dapat berdampak positif terhadap perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Perusahaan yang berhasil selalu

melakukan perbaikan-perbaikan di segala bidang, baik itu *internal* maupun *eksternal* perusahaan.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta?

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014: 4).

Mangkunegara (2005:74), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (dalam Abdullah, 2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Abdullah (2013:331) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) :

Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan,

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ...
(Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo)

nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Riani (2011:7) mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Dari pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Odom, Boxx dan Dunn (dalam Chen, 2004:434) menemukan bahwa perilaku dan tingkah laku karyawan dipengaruhi budaya organisasi yang dapat menimbulkan karakteristik inovatif. Menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2006:139) mengemukakan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari empat kesimpulan yakni sebagai berikut : budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja organisasi jangka panjang. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomersatukan kinerja mengakibatkan dampak negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.

Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam organisasi-

organisasi yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka yang dikemukakan, maka penulis menarik hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut : *Teori Genetis (Keturunan)* menyatakan bahwa "leader are born and not made" (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis.

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ... (Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo)

Teori Sosial, jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "leader are made and not born" (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menentang pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

Teori Ekologis, kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah dan Kajian Pustaka yang dikemukakan, maka penulis menarik hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti 'menggerakkan' (to move). Menurut McDonald yang dikutip oleh Hamalik (2011:158) "motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction". "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi)

seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". Menurut Hilgard yang dikutip oleh Sanjaya (2006:29) yakni "Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu". Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2003:143) berpendapat Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Robbins (2008:222) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa : motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Tujuan dari pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:146) adalah : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan. mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ...
(*Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo*)

dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Menurut M.Phil (2007:75) dari rumusan di atas memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai pentingnya seorang pimpinan mengupayakan agar karyawannya melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan. Karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang berbeda. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan motivasi kerja pada diri seorang karyawan agar perbedaan tersebut tidak menjadi alasan pelaksanaan kinerja tidak memuaskan.

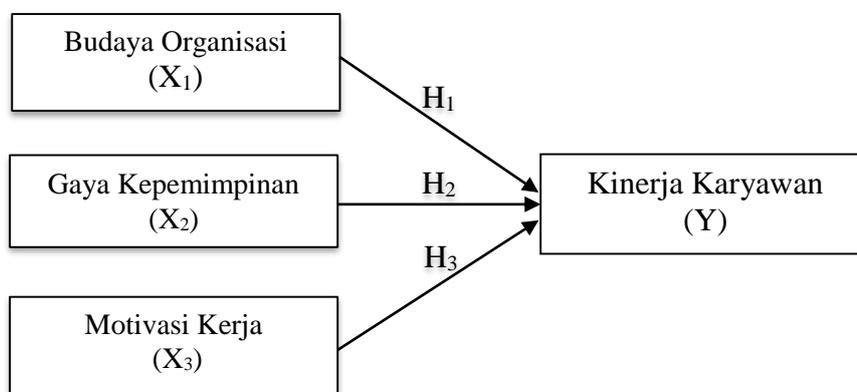
Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami dan relevan dengan teori-teori yang digunakan sebagai acuan teoretis serta relevan dengan hasil penelitian sebelumnya. Salah satu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan adalah teori Wyatt's Performance Formula. Teori Wyatt's Performance Formula sebagaimana dikutip Atmosoeparto (2001) menyatakan bahwa $P = f(a, m)$. Rumusan tersebut dapat dibaca bahwa kinerja (Performance = P) adalah fungsi (function = f) dari kemampuan (ability = a) dan motivasi (motivation = m). Ini berarti baik buruknya kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi. Rumusan ini menunjukkan pula bahwa upaya meningkatkan kinerja harus melibatkan faktor motivasi kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini seperti dalam studi Rahmayanti (2014) bahwa peningkatan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi kerja yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Potu (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, dewasa ini usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah antara lain disandarkan pada kemampuan untuk memotivasi pegawai melalui sistem "bayaran bagi kinerja" (pay for performance system) (Houston, 2000).

Berdasarkan perumusan masalah dan Kajian Pustaka yang dikemukakan, maka penulis menarik hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

5. Model Penelitian



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Obyek Penelitian

Tempat dan Obyek Penelitian

a. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel, Jalan Gajah Mada 67 Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Sebagai objek penelitian dalam penelitian ini adalah semua karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif serta menggunakan penelitian survey. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang berjumlah 192 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, akan mampu menarik kesimpulan yang dapat di generalisasi terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2006:123). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* yaitu besarnya peluang elemen untuk terpilih sebagai subjek tidak diketahui. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah sampel bertujuan (*Purposive*). Sampel bertujuan (*purposive*) adalah sampel yang bertujuan untuk memahami informasi tertentu pada sumber tertentu. Sampel ini dapat dikelompokkan menjadi sampel keputusan (*judgment*) yang memilih anggota - anggota yang sesuai dengan beberapa kriteria tertentu atas dasar catatan yang lalu atau tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui tentang kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dengan asumsi bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Penentuan jumlah sampel sangat tergantung dari karakteristik dan jumlah populasi dengan demikian Peneliti mengambil sampel karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel karena karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun sudah mengenal dan memahami budaya organisasi yang diterapkan, gaya kepemimpinan dari atasannya dan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja kerja dari karyawan tersebut dengan jumlah sampelnya 150. Sampel Jumlah ini sudah mencapai standar kecukupan yang baik menurut Roscoe (dalam sekaran, 2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Sedangkan untuk penelitian multivariate (termasuk analisis regresi linear berganda), ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar

dari jumlah variabel dalam penelitian. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

Dengan demikian, (Sugiyono, 2005:98) mengemukakan besar kecil sampel penelitian tergantung kepada peneliti menduga ukuran atau parameter populasi dan tujuan penelitian. Maknanya semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya apabila semakin kecil sampel dari populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan secara umum).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sudaryono, 2012). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa kuesioner.

E. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:60). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X) adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Y), variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3).
2. Variabel Dependen (Y) adalah tipe variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan hotel Jambuluwuk Malioboro Yogyakarta.

F. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Konsep

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan konsep adalah variabel yang terdiri dari variabel independen (X) adalah variabel yang mempunyai hubungan dengan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) adalah budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ... (Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo)

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

- a) **Budaya Organisasi** adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2001:391).
- b) **Gaya kepemimpinan** merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49).
- c) **Motivasi Kerja** adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005:143).
- d) **Kinerja Karyawan** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013).

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* yakni digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007). Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan/pernyataan.

Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X_1), peneliti mengambil kuesioner Tristiany (2013) dari Jurnal Ilmu Bisnis dan Manajemen dengan jumlah item 21 dan 1 - 5 skala likert sebagai berikut : (SS) Sangat Setuju Diberi Skor 5, (S) Setuju Diberi Skor 4, (KS) Kurang Setuju Diberi Skor 3, (TS) Tidak Setuju Diberi Skor 2, (STS) Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1.

Gaya Kepemimpinan (X_2), peneliti mengambil kuesioner Guterres dan Supartha (2016) dalam E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dengan jumlah item 9 dan 1 - 5 skala likert sebagai berikut : (SS) Sangat Setuju Diberi Skor 5, (S) Setuju Diberi Skor 4, (KS) Kurang Setuju Diberi Skor 3, (TS) Tidak Setuju Diberi Skor 2, (STS), Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1 dan Sugiyono (2012) dalam Buku Metode Penelitian

Kuantitatif, Kualitatif dan R & D dengan jumlah item 18 dan 1 – 5 skala likert sebagai berikut : (SS) Sangat Setuju Diberi Skor 5, (S) Setuju Diberi Skor 4, (KS) Kurang Setuju Diberi Skor 3, (TS) Tidak Setuju Diberi Skor 2, (STS), Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1.

Sumber kuesioner Motivasi Kerja (X_3) dari Tania dan Sutanto (2013) dalam Jurnal Agora Vol. 1, No. 3 dan Theodora (2015) dalam Jurnal Agora Vol. 3, No. 2 dengan jumlah item masing-masing 11 dan 1 – 5 skala likert sebagai berikut : (SS) Sangat Setuju Diberi Skor 5, (S) Setuju Diberi Skor 4, (KS) Kurang Setuju Diberi Skor 3, (TS) Tidak Setuju Diberi Skor 2, (STS), Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1.

Sumber Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dari Larasati dan Gilang (2014) dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3 dan Theodora (2015) dalam Jurnal Agora Vol. 3, No. 2 dengan jumlah item masing-masing 11 dan 10 dan 1 – 5 skala likert sebagai berikut : (SS) Sangat Setuju Diberi Skor 5, (S) Setuju Diberi Skor 4, (KS) Kurang Setuju Diberi Skor 3, (TS) Tidak Setuju Diberi Skor 2, (STS), Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1.

H. Instrument Penelitian dan Menguji Instrumen

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Brown dalam Yusrizal, (2008) validitas adalah tingkat kecocokan alat ukur (butir) untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ditentukan oleh ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Artinya sejauh mana skala mengukur atribut yang di rancang untuk diukur. Skala yang hanya mampu mengungkap sebagian atribut dari yang seharusnya atau justru mengukur atribut lain dikatakan sebagai skala yang tidak sah atau tidak valid (Anzwar, 2003).

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah teknik analisis faktor. Analisis faktor adalah kajian tentang kesaling tergantungan antara variabel - variabel, dengan tujuan untuk menemukan himpunan variabel - variabel baru, yang lebih sedikit jumlahnya dari pada variabel semula, dan menunjukkan yang mana diantara variabel - variabel semula itu yang merupakan faktor - faktor persekutuan (Suyanto, 1998).

Teknik ini dilakukan dengan cara menganalisis butir - butir instrument yang terdapat dalam sejumlah faktor tertentu. Butir - butir yang memiliki unsur kebersamaan (*common factor*) Digabung menjadi suatu faktor baru (Yusrizal, 2008). Melalui analisis faktor diharapkan ditemukan dimensi, indikator, dan butir - butir

yang kokoh membentuk konstruk dari variabel yang diuji. Di samping itu juga diharapkan akan ditemukan himpunan variabel baru yang lebih sedikit jumlahnya dibanding variabel sebelumnya.

Jenis analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *Confirmatory Factor Analysis* (konfirmasi). Konfirmatori digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis - hipotesis mengenai eksistensi konstruk (Norusis dalam Yusrizal, 2008).

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada 150 responden. pernyataan dikatakan valid apabila Nilai KMO and Bartlett's Test untuk korelasi antar independen variabel yang diinginkan adalah > 0.5 dengan taraf signifikansi penelitian adalah 0.05 (Santoso, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Variabel dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Pengujian realibilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2007).

I. Alat Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk membuktikan kebenaran dan hipotesis dan sekaligus untuk mencapai tujuan penelitian yang sudah tercantum dimuka. Dalam analisis data kuantitatif ini, data yang ada akan diuji dengan metode analisis persamaan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Responden

Data berhasil dikumpulkan dari 150 responden dengan karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak 79 orang (52.7%) dan karyawan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 71 orang (47.3%). Karyawan yang berusia di bawah 29 tahun sebanyak 61 orang (40.7%), karyawan yang berusia antara 30 – 40 tahun sebanyak 57 orang (38.0%), karyawan yang berusia antar 41 – 50 tahun sebanyak 25 orang (16.7%), dan karyawan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 7 orang (4.7%).

Karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 45 orang (30.0%), karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 52 orang (34.7%), karyawan yang berpendidikan S1 (Strata-1) sebanyak 43 orang (28.7%), karyawan yang berpendidikan S2 (Strata-2) sebanyak 5 orang (3.3%) dan karyawan yang pendidikan terakhir lain-lain sebanyak 5 orang (3.3%).

Karyawan yang bekerja antara 2 – 5 tahun sebanyak 58 orang (38.7%), karyawan yang bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 39 orang (26.0%) dan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 15 orang (10.0%).

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah teknik analisis faktor. Teknik ini dilakukan dengan cara menganalisis butir - butir instrument yang terdapat dalam sejumlah faktor tertentu. Butir - butir yang memiliki unsur kebersamaan (*common factor*). Digabung menjadi suatu faktor baru (Yusrizal, 2008). Melalui analisis faktor diharapkan ditemukan dimensi, indikator dan butir - butir yang kokoh membentuk konstruk dari variabel yang diuji. Di samping itu juga diharapkan akan ditemukan himpunan variabel baru yang lebih sedikit jumlahnya dibanding variabel sebelumnya.

Jenis analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *Confirmatory Factor Analysis* (konfirmasi). Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menguji 4 instrumen yang terdiri dari instrument X_1 dengan 21 item pernyataan, X_2 dengan 27 item pernyataan, X_3 dengan 22 item pernyataan dan instrument Y dengan 21 item pernyataan, pengujian ini ditunjukkan pada 150 responden.

Pernyataan dikatakan valid apabila Nilai KMO and Bartlett's Test untuk korelasi antar independen variabel yang diinginkan adalah $> 0,5$ dengan taraf signifikansi penelitian adalah 0,05 (Santoso,2006). Dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dapat dilihat hasil uji validitas yang awalnya koefisien korelasi berjumlah 91 butir instrument pernyataan, setelah dilakukan proses *factoring* ternyata hanya 12 butir pernyataan yang valid. Hasil akhir dari analisis proses rotasi menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dianalisis membentuk 4 kelompok/faktor besar. Dimana instrument pernyataan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi (X_1) dengan jumlah item 21 pernyataan tersisa 2 item pernyataan yang valid.

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ...
(Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo)

Instrument pernyataan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan jumlah item 27 pernyataan tersisa 3 item pernyataan. Instrument pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja (X_3) dengan jumlah item 22 pernyataan tersisa 4 pernyataan. Instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah item 21 pernyataan tersisa 3 item pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari masing - masing variabel yang diuji. Kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0.60 (Nunnally dalam Yusrizal, 2008).

TABEL 1
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	N Of Item	Cronbach's Alpha r	Alfa Standar	Kriteria
Budaya Organisasi (X_1)	2	0.886	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	3	0.833	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	4	0.882	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	3	0.840	0,60	Reliabel

C. Analisa Data

TABEL 2
HASIL ANALISIS UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.140	.369		3.087	.002
	Total_BO	.331	.056	.437	5.889	.000
	Total_GK	.211	.091	.184	2.320	.022
	Total_MK	.176	.058	.216	3.045	.003

a. Dependent Variable: Total_KK

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi Variabel Budaya Organisasi adalah 0,000. Sehingga Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, **terbukti**.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi Variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,022. Sehingga Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ($0,022 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, **terbukti**.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi Variabel Motivasi Kerja adalah 0,003. Sehingga Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ($0,003 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, **terbukti**.

TABEL 3
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.369	3	5.456	29.065	.000 ^b
Residual	27.409	146	.188		
Total	43.778	149			
a. Dependent Variable: Total_KK					
b. Predictors: (Constant), Total_MK, Total_BO, Total_GK					

Uji F dikenal dengan uji Model/Uji Anova adalah uji untuk melihat apakah model regresi linear yang digunakan sudah tepat atau belum (Sugiyono, 2008). Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Uji F sebesar 0,000, ini berarti bahwa model yang

digunakan dalam penelitian ini mampu menjadi prediktor yang baik bagi variable dependen. Berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja mampu menjadi prediktor yang baik bagi Kinerja Karyawan.

TABEL 4
HASIL UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.361	.43328
a. Predictors: (Constant), Total_MK, Total_BO, Total_GK				

Dari hasil pengujian di Tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) 0.361 Jadi sumbangan pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebesar 36.1%, sedangkan sisanya sebesar 63.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 1.140 + 0.331 X_1 + 0.211 X_2 + 0.176 X_3$. Pada variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.331 dengan tingkat signifikan 0.000, berarti Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, **terbukti**. Hal ini mendukung penelitian Maramis (2013), Arimiaty dan Ariffin (2014), Lathifah dan Rustono (2015), Sudarmayanti (2015) dan Budiono (2016) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.211 dengan tingkat signifikan 0.022, berarti Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique

Hotel Yogyakarta, **terbukti** didukung oleh penelitian Sriwidadi dan Charlie (2011), Cahyono, Hamid dan Nurtjahjono (2016), Guterres dan Supartha (2016), Jamaludin (2017), dan Giantari dan Riana (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan.

Pada variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0.176 dengan tingkat signifikan 0,003 yang nilainya dibawah 0.05, berarti Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, **terbukti** didukung dengan penelitian Daryanti, Rohanda dan Sukaesih (2013), Rahmayanti (2014), Setiawan (2015), Hidayat (2015) dan Widhianingrum (2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y).

Penelitian ini menemukan bahwa model regresi linear yang digunakan sudah tepat, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Hal tersebut dapat diketahui melalui nilai F_{hitung} (29.065) > F_{tabel} (2,669) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Arimbawa dan Dewi (2008), Parlinda dan Wahyuddin (2009), Sriwidadi dan Charlie (2011), Kamaliah, Rifqi dan Elistha (2013) dan Hendriawan (2014).

Hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) 0.361 Jadi sumbangan pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebesar 36.1%, sedangkan sisanya sebesar 63.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Implikasi dari adanya penelitian ini yakni hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai dasar pembuatan hipotesis, dibuktikan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian memperkuat teori yang digunakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H_1) : Budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, diterima.
2. Hipotesis kedua (H_2) : Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, diterima.
3. Hipotesis ketiga (H_3) : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, diterima.

B. Saran Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka adapun saran yang diberikan kepada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta sebagai berikut : kinerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh budaya organisasi saat ini sehingga manajemen hotel perlu mempertahankan nilai-nilai budaya organisasi yang selama ini dijadikan sebagai pedoman untuk semua karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kepemimpinan yang ada saat ini perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah tercipta dan berusaha berlaku adil terhadap semua bawahannya. Pimpinan yang baik mampu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas, pimpinan mampu memberikan dorongan kerja pada karyawan, pimpinan memberikan kebebasan pada karyawan saat bertugas serta pimpinan memberikan perhatian serta apresiasi pada prestasi karyawan dan mendiskusikan masalah-masalah yang ada tanpa memberi tekanan yang membuat kinerja karyawan menurun.

Selain itu, motivasi kerja perlu dikembangkan lagi karena motivasi kerja mampu meningkatkan dorongan kerja lebih baik, dapat memberikan harapan pengakuan dari atasan, mampu memberikan harapan pengakuan teman sejawat, mampu memberikan kenaikan penghasilan, serta motivasi kerja mampu memberikan harapan peningkatan jenjang karir terhadap karyawan.

Dari ketiga variabel bebas tersebut, berdasar dari hasil analisa data maka untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan pihak Manajemen dapat memberikan perhatian khusus (prioritas) kepada Budaya Organisasi terlebih dahulu, baru kepada Gaya Kepemimpinan, dan terakhir Motivasi Kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Melihat pada hasil penelitian ini secara keseluruhan, maka peneliti membuat keterbatasan penelitian. Keterbatasan penelitian yang dimaksud adalah sesuatu yang menjadi kekurangan dan kelemahan oleh peneliti baik secara metodologi maupun secara analisis. Tujuannya adalah agar dapat disempurnakan pada penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) 0.361 jadi sumbangan pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebesar 36.1%, sedangkan sisanya sebesar 63.9% itu dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor lain tersebut dapat dilihat dalam penelitian Pradana dan Nugraheni (2015) memperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja sebesar 0.749 atau 74.9% terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Liyas dan Primadi (2017) memperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel disiplin kerja sebesar 0.742 atau 74.2% terhadap kinerja karyawan dan penelitian Sulijun (2017) memperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 0.618 atau 61.8% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, sumbangan pengaruh dari variabel bebas kepuasan kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan > 50% maka perlu adanya penelitian selanjutnya tentang pengaruh variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan agar dapat membuktikan berapa proporsi variasi dari variabel di atas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability*. Teknik *Non Probability Sampling* yang di gunakan adalah sampel bertujuan (*Purposive*). Kesimpulan dari teknik ini hanya untuk menggambarkan kondisi/karakteristik kumpulan individu yang menjadi sampel saja, bukan untuk mewakili keseluruhan populasi. Penelitian selanjutnya seharusnya menggunakan

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ...
(Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo)

probability sampling agar tiap unit atau individu populasi mempunyai kesempatan atau probabilitas yang sama untuk menjadi sampel, jadi nilai probabilitas tiap unit populasi untuk terpilih sebagai unit sampel adalah sama, tidak = 0 dan atau tidak = 1.

Pendekatan lain yang sebaiknya digunakan pada penelitian selanjutnya yaitu observasi dengan menggunakan metode *longitudinal research*. *Longitudinal research* merupakan salah satu penelitian yang dikelompokkan berdasarkan dimensi waktu tertentu yang relative lama atau observasi dilaksanakan lebih dari satu kali. Dalam *longitudinal research*, data dikumpulkan sekurang - kurangnya dua kali, atau dipandang setara dengan dua kali mengumpulkan data. Karena itu, waktu amat penting dalam *longitudinal research* memiliki hasil penelitian yang lebih spesifik sesuai dengan topik yang diteliti. Sehingga data penelitian yang diperoleh dari penelitian ini selain mendalam, juga biasanya beragam dan sangat detail, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

- Abbas, Q., dan Yaqoob, Sara, 2009. Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan – Pakistan Economic and Social Review.
- Abdullah, Ma’ruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Andreas, Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi, Yogyakarta, Amara Books.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Koesmono, T. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekuitas Vo. 10 No. 1 Maret 2006
- Li Yueh Chen. 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," Journal of American Academy of Business, Sep 2004, 5, 1/2, 434.

- Mangkunegara, A.A. Anwar P, 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cekatakan kesebelas, Penerbit PT emaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pabundu Tika. 2006, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P, 2007. Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua, penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins. Stephen. P dan Coulter. Mary, 2012. Management. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Samsudin, Sadili, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanjaya, W. 2006. Strategi Pembelajaran. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, Hidayat S. 2011. Metodologi Penelitian (Cetakan Kedua). Bandung (ID) : Mandar Maju.
- Sekaran, U., 2006, Research Methods For Business, Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Sudaryono, 2012. Penelitian Kuantitatif, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABET.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian. Jakarta: CV. Alfa Beta.
- Sugiyono, 2009, Metodologi Penelitian, Kualitatif dan R&D cetakan ke- 6 Februari 2009
- Sugiyono, 2009, Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, cetakan ke- 14 Desember 2009.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan ke - 17, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja ...
(*Thomas Aquinas Radito, Maria Eugenia Soo*)

Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah, 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rajawali Pers.

Thoha, Miftah, 2013, Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi 1, Jakarta, PT RajaGrafindo.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Konsep dasar dan Aplikasi Rajawali : Jakarta.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Cetakan keempat. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDOPERSADA, Jakarta.

2. JURNAL/INTERNET

Agus Jamaludin, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Agung Roscahyo, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.

Atsti Fauzia Ulfana Lathifah dan Anthon Rustono, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.

Cynthia Novita Hidayat, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Delfi Ramadhany, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM Di Kota Samarinda).

Enrico Maramis, 2013. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado.

Erni Rismawanti, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eka Daya Kota Makassar.

Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur.

Kiki Cahaya Setiawan, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang.

Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Maryam, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo.

- Wiwik Sudarmayanti, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Nanda Novziransyah, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan.
- Olivia Theodora, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilang.
- Rahmayanti, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda.
- Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia).
- Ridho Eko Saputro dan Abdul Muthalib, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors.
- Sindi Larasati dan Alini Gilang, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya.
- Tuti Meutia, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh.
- Wahna Widhianingrum, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan.
- Wandra Agus Cahyono, Djambur Hamid dan Gunawan eko Nurtjahjono, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang).