

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAN CENTRAL MANADO*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES, WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HOTEL GRAN CENTRAL MANADO*

Oleh:

Calvin Alfa Tangkudung¹**Rita N.Taroreh²**^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

calvintangkudung@gmail.comrita.taroreh@unsrat.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi persaingan global yang sangat ketat sehingga perusahaan atau organisasi harus bekerja bersama-sama secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. 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 simpel random sampling. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dan 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.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan Transformasional, etos kerja, budaya organisasi, kinerja.

ABSTRACT : This research is motivated by a very tight global competition, companies or organizations must work together optimally to produce quality performance. The purpose of this study was to study the Transformational Leadership style, Work Ethic and Cultural Organization on the Performance of Employees at the Gran Central Hotel Manado. This study uses independent variables namely Transformational Leadership Style (X1), Work Ethic (X2), Organizational Culture (X3) and Employee Performance as the dependent variable (Y). Samples taken as many as 40 respondents with simple random sampling technique. This study uses multiple linear regression models. The results showed that partially the Transformational Leadership Style has a significant effect and has a positive relationship on Employee Performance. Work Ethic is significant and has a positive relationship on Employee Performance and Organizational Culture is significant and has a negative relationship on Employee Performance at the Hotel Gran Central Manado. Simultaneously the Transformational Leadership Style, Work Ethic and Organizational Culture are significant for the Employee Performance of the Gran Central Hotel Manado.

Keywords: transformational leadership, work ethic, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Pegawai dalam suatu perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kebutuhan sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Yukl, 2010).

Penerapan etos kerja dalam perusahaan, peranan kepala badan sebagai pimpinan sangat penting. Kepemimpinan kepala badan merupakan faktor yang menentukan etos kerja pegawai. Yaitu kegiatan kepala badan dalam memberikan bimbingan, memotivasi/mempengaruhi menggerakkan dan mengontrol pikiran, perasaan serta tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Pratiwi dan Riska, (2012:70) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Central Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Central Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Central Manado.
4. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan transformasional, Etos kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Central Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008).

Etos Kerja

Pengertian etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Kata etos berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2002:279) Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang merekalihat atau dengar di dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

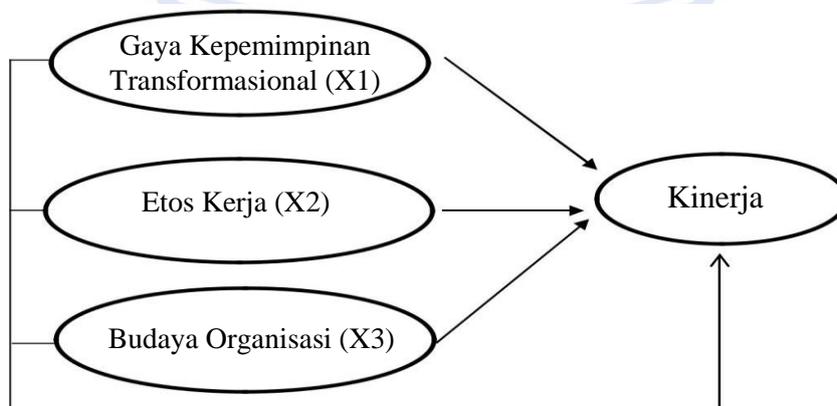
Novitasari dan Satriyo (2006) Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mitra Sejahtera. Pengaruh pemimpin transformasional diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebesar 35 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hadiansyah dan Yanwar (2015) Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebar 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Setelah dianalisis didapat hasil R^2 0.724 dengan signifikansi ($p < 0.05$), yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.

Khariis, Hakam dan Ruhana (2015) Tujuan penelitian ini adalah untuk 1. Mengetahui dan menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan; 2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan; 3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Jatim Malang sebanyak 74 orang dengan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yaitu 74 orang.

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi. Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2020

HIPOTESIS

- H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H₂ : Diduga Etos Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H₃ : Diduga Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H₄ : Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi) dengan variabel terkait (kinerja karyawan). Objek Penelitian ini yaitu di Hotel Gran Central Manado dengan waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Desember sampai Mei.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari individu – individu pembentuk populasi. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel total atau sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2014) bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Gran Central Hotel Manado, yang berjumlah 40 orang.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri-ciri, kata-kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Dengan standar nilai signifikan 5% dalam tabel statistik yaitu 0,36 dimana jika:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan *indicator* dari *variable* atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dinyatakan item *reliable* apabila nilai alpha *cronbachnya* diatas 0,60 dimana jika:

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument dapat dikatakan reliabel

- r hitung < r tabel, maka instrument dikatakan tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal p – plot SPSS dimana:

- Data dikatakan terdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable* bebas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Dimana jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar *variable* bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah-ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai *variable* independen. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik *scatterplot* antara standar *dized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID).

Teknik Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan *variable* dependen, bila dua atau lebih *variable* independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi merupakan teknik statistik untuk mengukur keeratan antara dua *variable*. Keeratan hubungan tersebut diindikasikan dengan besarnya koefisien korelasi (R). Koefisien ini bernilai -1 (hubungan *negative* sempurna) sampai dengan +1 (hubungan positif sempurna). Untuk mengetahui besar kecilnya koefisien korelasi dapat dilihat dari hasil olah data didalam SPSS (hasil SPSS Analisis Regresi), dan dapat dilihat pada tabel model *summary* pada kolom R. Jadi dalam penelitian ini akan di koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dan arah hubungan antara *variable* independen (X), dan *variable* dependen (Y), dalam hal ini mengukur keeratan hubungan dan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menjelaskan kekuatan hubungan antara X dan Y ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²). Koefisien ini mengukur presentase dan total variasi Y yang dapat 'dijelaskan' oleh X. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1, nilai 0 berarti tidak ada perubahan dalam Y yang dapat dijelaskan oleh perubahan X. Sedangkan nilai 1 menunjukkan bahwa semua variasi dalam Y dijelaskan oleh variasi dalam X.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

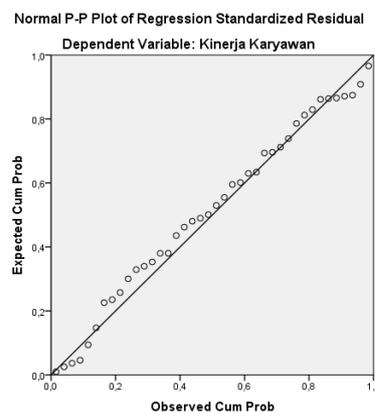
Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1 ₁	,000	Valid	,687	Reliabel
	X1 ₂	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₃	,000	Valid		Reliabel
	X1 ₄	,000	Valid		Reliabel
Etos Kerja (X2)	X2 ₁	,000	Valid	,601	Reliabel
	X2 ₂	,000	Valid		Reliabel
	X2 ₃	,000	Valid		Reliabel
	X2 ₄	,000	Valid		Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	X3 ₁	,000	Valid	,727	Reliabel
	X3 ₂	,000	Valid		Reliabel
	X3 ₃	,000	Valid		Reliabel
	X3 ₄	,000	Valid		Reliabel
	X3 ₅	,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1 ₁	,000	Valid	,692	Reliabel
	Y1 ₂	,000	Valid		Reliabel
	Y1 ₃	,000	Valid		Reliabel
	Y1 ₄	,000	Valid		Reliabel
	Y1 ₅	,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

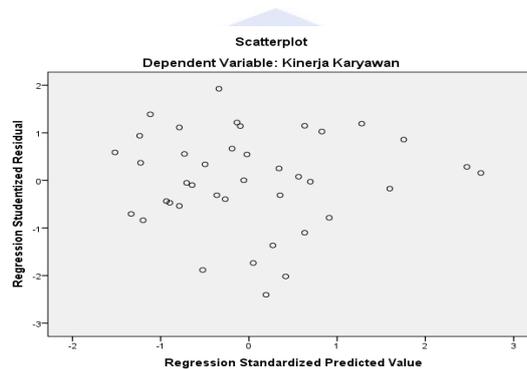
Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 2 Collinearity Model**

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,943	1,060
Etos Kerja (X2)	0,999	1,001
Budaya Organisasi (X3)	0,943	1,060

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 3 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	7,678	4,179
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,407	,148
Etos Kerja (X2)	,610	,179
Budaya Organisasi (X3)	-0,221	,099

Sumber: Olahan Data SPSS

Dari table 3 di atas menunjukkan bahwa:

1. Persamaan Regresi $Y = 7,678 + 0,407X_1 + 0,610 X_2 - 0,221 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 7,678 memberikan pengertian bahwa jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 7,678 satuan.

2. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,407 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,407 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Etos Kerja (X_2) sebesar 0,610 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Etos Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,610 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Budaya Organisasi (X_3) sebesar - 0,221 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,221 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,378	,326	1,862

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.615 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R^2) adalah 0,378 atau 37,8% Artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 37,8% dan sisanya sebesar 62,8% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, t yang positif dan tingkat signifikan p -value = 0,009 < 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Etos Kerja*, t yang positif dan tingkat signifikan p -value = 0,002 < 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Etos Kerja* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Etos Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *Etos Kerja* yang berarti cenderung ke maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Budaya Organisasi*, t yang negatif dan tingkat signifikan p -value = 0,032 < 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Budaya Organisasi* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *Budaya Organisasi* yang berarti cenderung ke maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan tingkat signifikan p -value 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Gran Central Manado.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2008).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. (Sinamo, 2011:15)

Budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. (Robinn, 2006)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Bangun, 2012:99)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional yang positif dan signifikan maka Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Etos Kerja yang positif maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Budaya Organisasi*, yang positif maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan tingkat signifikan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Central Manado.

Saran

Berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi yang masih kurang, maka dapat diberikan saran untuk dapat meningkatkan budaya organisasi yang pada hotel Gran Central Manado, Dengan cara: Perlu disarankan kepada Hotel Gran Central untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung Budaya Organisasi karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi etos kerja dan kinerja, dengan demikian. Kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi, apabila kinerja karyawan meningkat, maka perusahaan akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Jakarta: Fajar
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cushway dan Lodge (1993). *Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Erkutlu. (2008). The Impact of Transformational Leadership on Organizational and Leadership Impact Effectiveness: The Turkish Case. *Journal of Management Development*. Vol. 27, No. 7. https://www.researchgate.net/publication/256436672_The_impact_of_transformational_leadership_on_organizational_and_leadership_effectiveness_The_Turkish_case Diakses 14 april 2019
- Gaol. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke – 1. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Hadiansyah dan Yanwar. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE. *Jurnal AL – AZHAR Indonesia*. VOL3 (2). <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/view/204>. Diakses 14 april 2020
- Haridansyah. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaawn Umum Kota Magelang). *SKRIPSI*. https://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiansyah_11408144059.pdf. Diakses 16 april 2020.

- Haryono., Riyani., dan Harsono. (2013). *The Impact of Work Ethics on Performance Using Job Satisfaction and Affective Commitment as Mediating Variables: Evidences from Lecturers in Central Java. Issues in Social and Environmental Accounting*. Vol. 7, No. 3. <https://www.researchgate.net/publication/312131168> *The Impact of Work Ethics on Performance Using Job Satisfaction and Affective Commitment as Mediating Variables Evidences from Lecturers in Central Java*. Diakses 16 april 2020
- Kharis., Hakam dan Ruhana. (2015). Pengaruh Gaya Kemaspeimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank JATIM Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol3 (1). <https://media.neliti.com/media/publications/85674-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasio.pdf> Diakses tanggal 13 Februari 2020.
- Morales, Motes., dan Jover (2008). *The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. British Journal of Management*. Vol. 19, No. 1. https://www.researchgate.net/publication/228197344_The_Effects_of_Transformational_Leadership_on_Organizational_Performance_through_Knowledge_and_Innovation. Diakses 16 april 2020
- Muhamad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Muhdiyanto. (2011). Kepemimpinan Tranformasional dan Komitmen Organisasional: Pemberdayaan sebagai Variabel Mediasi. Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan Fakultas Ekonomi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19045>. Diakses 14 April 2020.
- Novitasari dan Satriyo. (2006). Pegaaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5 (9). <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/2624/2347> . Diakses 13 Februari 2020.
- Pratiwi dan Riska. (2012).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1602/SKRIPSI%20RISKA%20PRATIWI.pdf?sequence=1> Diakses tanggal Februari 16 2020.
- Robbins. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, seventh edition*. UK: Prentice Hall
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empa.
- Rorimpandey. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasiona, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1 (4) : 2233-2244. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3443> diakses 18 Februari 2020.
- Sinamo. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- _____ (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soemarsono. (2000). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.