

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PATRA SEMARANG HOTEL & CONVENTION

Mudrik Mudrik<sup>1</sup>, Andhi supriyadi<sup>2</sup>, Dyah Palupiningtyas<sup>3</sup>, Heru Yulianto<sup>4</sup>, Krisna Tri Argo<sup>5</sup>

<sup>12345</sup> Program Studi Manajemen, STIEPARI Semarang

Jl. Lamongan Tengah No.2, Bendan Ngisor, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50233

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2019

Received in revised form 2 November 2019

Accepted 10 Desember 2019

Available online 12 Desember 2019

### ABSTRACT

This research was conducted at Patra Semarang Hotel & Convention which aims to analyze and explain the influence of leadership style and organizational culture on employee performance, and to find out which variables are most influential on tourist satisfaction.

This research uses quantitative methods with 55 respondents. The validity and reliability test techniques, multiple regression analysis, hypothesis testing through the f test, t test, coefficient of determination and beta coefficient.

The results showed that the level of testing was significant and positively influenced by the regression equation,  $Y = -0.005 X_1 + 0.971 X_2$  and it was proven that the organizational culture variable had the most dominant influence on employee performance with a regression coefficient of 0.971. The conclusion from this study that of the two independent variables, organizational culture is a variable that has a positive effect on employee performance at Patra Semarang Hotel & Convention.

**Keyword :** Leadership Style, Organizational Culture

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Patra Semarang Hotel & Convention yang bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan wisatawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 55 responden. Teknik uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesismelalui uji f, uji t, koefisien determinasi dan koefisien beta.

Hasil penelitian menunjukkan pada taraf teruji signifikan dan positif berpengaruh dengan persamaan regresi,  $Y = -0,005 X_1 + 0,971 X_2$  serta terbukti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi senilai 0,971. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa dari dua variabel independen, budaya organisasi adalah variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

## 1. Pendahuluan

Pariwisata telah menjadi industri terbesar dan memperlihatkan pertumbuhan yang konsisten dari tahun ke tahun. World Tourism Organization memperkirakan bahwa pada tahun 2019 akan terjadi peningkatan sebesar 200% terhadap angka kunjungan wisatawan dunia saat ini. Pariwisata modern saat ini juga dipercepat oleh proses globalisasi dunia sehingga menyebabkan terjadinya interkoneksi antar bidang, antar bangsa dan antar individu yang hidup di dunia ini. Perkembangan teknologi informasi juga mempercepat dinamika globalisasi dunia, termasuk juga didalam perkembangan dunia hiburan, rekreasi dan pariwisata.

Patra Semarang Hotel berada di Candi Baru di salah satu sisi bukit Semarang. Jl Sisingamangaraja, Patra Semarang Hotel & Convention berdiri pada tahun 1972 yang di bangun oleh PT. PERTAMINA. Pada awalnya hotel ini adalah Hotel Patra yang berarti minyak dan jasa/guna /manfaat. Alasan didirikannya Patra Semarang Hotel & convention dulu adalah untuk para kontraktor/karyawan PERTAMINA tidak menginap di hotel lain. Hotel semula dipegang oleh PERTAMINA, Namun setelah pemerintah mengeluarkan peraturan yang tertuang dalam Undang – Undang no.8 tahun 1974 tentang larangan bagi perusahaan PERTAMINA mengelola usaha lain selain minyak dan gas bumi, maka Hotel Patra diserahkan kepada anak perusahaan PERTAMINA yaitu PT. PATRA JASA. Secara resmi Patra Semarang Hotel & convention mulai beroperasi pada tanggal 18 juni 1974 yang di resmikan oleh letjen Dr.Ibnu Sutowo yang waktu itu menjabat sebagai direktur utama PERTAMINA.

Permasalahan yang di hadapai dalam penelitian ini adalah Pimpinan kurang peduli terhadap karyawan. Job description kurang jelas pada masing–masing department. Kurangnya budaya organisasi kepada karyawan. Kedisiplinan karyawan terhadap budaya organisasi. Karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dari beberapa masalah yang sering diidentifikasi. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension”. Tujuan Penelitian yang diharapkan adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension serta mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension. Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension dan mengetahui Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension.

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada ilmu pariwisata khususnya berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pelaku industri perhotelan khususnya tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Stogdill (dalam Sopiah,2008), mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu, menegaskan, status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpin mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.

3. Disamping secara sah mampu memberikan atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Teori Handoko (1995) Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 sifat yaitu :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan untuk mencapai tujuan tersebut dengan baik.
3. Kecerdasan dalam organisasi sebagai orang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap masalah yang akan dihadapi.
4. Ketegasan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri dapat mengetahui bagaimana menyatukan semua bagian dalam sebuah perusahaan.
6. Inisiatif untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi. Bila ada masalah yang menghambat pekerjaan, pimpinan cepat mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah yang ada.

Dalam teori Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Erly Suandy (2006:86) terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu: konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif. Setiap tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

1. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya, berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.
3. Perusahaan dengan budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang saling bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standart) yang dimana kualitas dapat berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkannya. Sedangkan kuantitas ialah jumlah hasil kerja yang diberikan pada kurun waktu yang tertentu, dan ketetapan waktu yang kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PATRA SEMARANG HOTEL & CONVENTION**

Berdasarkan urutan kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension.
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Patra Semarang Hotel & Convension.

### 3. Metode Penelitian

Bidang yang diteliti pada bidang penelitian ini adalah dalam bidang pariwisata khususnya perhotelan. Dalam obyek ini objek penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengumpulkan data, menganalisis, dan akhirnya menyimpulkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (karyawan) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang *Hotel & Convension*.

#### 3.1 Sumber Data

- a. Data Primer
  1. Kuisisioner
  2. Wawancara
- b. Data Sekunder
  1. Jurnal tentang penelitian
  2. Literatur yang menyangkut penelitian

### 3.2 Populasi Dan Sampel Peneliti

$$n = \frac{116}{1 + 116(0,1)^2}$$

$$n = \frac{116}{2,16}$$

n = 53,7 dibulatkan menjadi 55 sampel

### 3.3 Deskripsi Responden

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	40	72,73 %
2.	Wanita	15	27,27%
Total		55	100%

#### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<25	3	5,45 %
2.	26-35	26	47,27%
3.	36-45	23	41,82%
4.	>46	3	5,45%
Total		55	100%

#### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMP	0	%
2.	SMA	25	45,45%
3.	DIPLOMA	18	32,73%
4.	SARJANA	12	21,82%
Total		55	100%

### 3.4 Penilaian Tanggapan Responden

#### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Mean
		1	2	3	4	5	
<b>a. Dimensi Kemampuan</b>							
1	Pemimpin/Manager memberikan perintah langsung kepada karyawan.	0	0	4	23	28	4.71
2	Pimpinan/Manager mengawasi kinerja karyawan secara langsung.	0	0	4	37	14	4.18
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>4.45</b>
<b>b. Dimensi Kebutuhan berpengaruh</b>							
3	Kebutuhan tanggung jawab dari pemimpin.	0	1	10	31	13	4.02
4	Keinginan berhasil dalam melakukan pekerjaan dimiliki dari seorang pemimpin.	0	1	2	24	28	4.44
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>27.5</b>	<b>20.5</b>	<b>4.22</b>
<b>c. Dimensi Kecerdasan</b>							
5	Pemimpin mempunyai kebijakan dalam mengambil keputusan.	0	0	10	23	22	4.22
6	Seorang pemimpin kreatif dan mampu memecahkan masalah.	0	1	5	33	16	4.16
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0.5</b>	<b>7.5</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>4.19</b>
<b>d. Dimensi Ketegasan</b>							
7	Pemimpin mampu mempertimbangkan aspek keputusan masalah.	0	2	5	33	15	4.11
8	Pemimpin mampu menetapkan keputusan pada waktu yang tepat.	0	1	8	22	24	4.04
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>6.5</b>	<b>27.5</b>	<b>19.5</b>	<b>4.07</b>

9	Pemimpin tidak terpengaruh dari pihak manapun saat mengambil keputusan.	0	1	4	32	18	4.22
10	Pemimpin mengetahui cara menyatukan karyawan.	0	0	1	28	26	4.45
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0.5</b>	<b>2.5</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>4.34</b>

**f. Dimensi Inisiatif**

11	Pemimpin cepat dalam mengatasi masalah.	0	0	1	29	25	4.44
12	Seorang pemimpin mempunyai banyak motivasi untuk karyawannya.	0	0	2	25	28	4.47
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>27</b>	<b>26.5</b>	<b>4.45</b>
	<b>Rata-rata Variabel</b>	<b>0</b>	<b>0.5</b>	<b>4.6</b>	<b>28.3</b>	<b>21.4</b>	<b>4.29</b>

**1. Variabel Budaya Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Mean
		1	2	3	4	5	
<b>a. Dimensi Konstruktif</b>							
1	Adanya dorongan untuk berinteraksi sesama karyawan.	0	0	14	37	4	3.82
2	Adanya reward untuk karyawan.	0	1	21	28	5	3.67
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0.5</b>	<b>17.5</b>	<b>32.5</b>	<b>4.5</b>	<b>3.75</b>
<b>b. Dimensi Pasif - Defensif</b>							
3	Adanya norma dan moral dalam bekerja.	0	1	23	27	4	3.62
4	Meningkatkan kenyamanan dan keamanan sesama pekerja.	0	0	28	29	3	3.91
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0.5</b>	<b>25.5</b>	<b>28</b>	<b>3.5</b>	<b>3.76</b>
<b>c. Dimensi Agresif - Defensif</b>							
5	Mendorong sesama karyawan untuk mengerjakan tugasnya.	0	0	18	31	6	3.78
	<b>Rata-rata dimensi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>3.78</b>
	<b>Rata-rata Variabel</b>	<b>0</b>	<b>0.4</b>	<b>20.8</b>	<b>30.4</b>	<b>4.4</b>	<b>3.76</b>

Sumber.: data primer yang diolah, 2019

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	TS	CS	KS	S	SS	Mean
		1	2	3	4	5	
<b>a. Dimensi Kehadiran</b>							
1	Karyawan bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan.	0	1	16	33	5	3.76
2	Karyawan tidak membolos dalam bekerja.	0	0	14	37	4	3.82
3	Karyawan selalu datang tepat waktu.	0	1	21	28	5	3.67
<b>Rata-rata dimensi</b>		<b>0</b>	<b>0.3</b>	<b>3.7</b>	<b>26.3</b>	<b>24.7</b>	<b>3.75</b>
<b>b. Dimensi Kualitas</b>							
4	Karyawan selalu mematuhi SOP yang berlaku.	0	1	23	27	4	3.62
5	Mempunyai dedikasi tinggi dalam pekerjaan.	0	0	29	23	3	3.53
<b>Rata-rata dimensi</b>		<b>0</b>	<b>0.5</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>3.5</b>	<b>3.57</b>
<b>c. Dimensi Keandalan</b>							
6	Mampu melayani tamu dengan baik dan selalu tepat waktu.	0	0	18	31	6	3.78
7	Melayani komplain tamu dengan keterangan yang jelas.	0	2	22	28	3	3.58
<b>Rata-rata dimensi</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>29.5</b>	<b>4.5</b>	<b>3.68</b>
<b>Rata-rata Variabel</b>		<b>0</b>	<b>0.7</b>	<b>20.4</b>	<b>29.6</b>	<b>4.3</b>	<b>3.68</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2019

## 3.5 Pengujian Persyaratan Analisis Data

### a. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	<b>0,389</b>	0,2681	Valid
	2	<b>0,304</b>	0,2681	Valid
	3	<b>0,537</b>	0,2681	Valid
	4	<b>0,641</b>	0,2681	Valid
	5	<b>0,558</b>	0,2681	Valid
	6	<b>0,585</b>	0,2681	Valid
	7	<b>0,586</b>	0,2681	Valid
	8	<b>0,523</b>	0,2681	Valid
	9	<b>0,490</b>	0,2681	Valid
	10	<b>0,289</b>	0,2681	Valid
	11	<b>0,339</b>	0,2681	Valid
	12	<b>0,443</b>	0,2681	Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	<b>0,761</b>	0,2681	Valid
	2	<b>0,858</b>	0,2681	Valid
	3	<b>0,847</b>	0,2681	Valid
	4	<b>0,689</b>	0,2681	Valid
	5	<b>0,733</b>	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	<b>0,771</b>	0,2681	Valid
	2	<b>0,745</b>	0,2681	Valid
	3	<b>0,832</b>	0,2681	Valid
	4	<b>0,796</b>	0,2681	Valid

	5	<b>0,641</b>	0,2681	Valid
	6	<b>0,783</b>	0,2681	Valid
	7	<b>0,810</b>	0,2681	Valid

### b. Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha$ Hitung	$\alpha$ Standart	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( X1)	0,693	0,60	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,839	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,60	Reliable

### 3.6 Analisis Data

#### Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Koefisien	B	Beta	T	Sig. T
Gaya Kepemimpinan	-0,004	-0,005	-0,160	0,873
Budaya Organisasi	1,362	0,971	29,550	0,000
F				437,184
Sig. F				0,000
Adj. R <sup>2</sup>				0,942

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019  $Y = 0.588 X_1 + 0.398 X_2 + 0.041 X_3$

### 3.7 Uji Model

#### 1. Uji F

- Nilai F Hitung = 437,184
- Nilai F Tabel ( $\alpha = 0,05$ , df pembilang =  $k = 3$ , df penyebut =  $n-k-1 = 55-3-1 = 51$ ) adalah 2,79
- F Hitung (437,184) > F Tabel (2,79)
- Angka signifikansi =  $0,000 < 0,050$ .

#### 2. Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,942 artinya besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 94,2% sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### 3.8 Uji Hipotesis (secara parsial)

#### 1. Uji T antara X1 terhadap Y (variable gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja karyawan)

Pengujian dilakukan menggunakan uji t test. Hasil perhitungan dari tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar  $-0,160 < 1,675$  dengan tingkat signifikansi  $0,873 > 0.050$  hal ini berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Dengan ini berarti **Hipotesis pertama Tidak diterima.**

## 2. Uji T antara X2 terhadap Y ( variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).

Pengujian dilakukan menggunakan uji t test. Hasil perhitungan dari tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar  $29,550 > 1,675$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$  hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Dengan ini berarti **Hipotesis kedua diterima.**

## 4. Hasil dan Pembahasan

Dari pengajuan hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan apabila seorang pemimpin mempunyai kemampuan, selalu ingin akan prestasi dalam bekerja, cerdas dalam mengatasi masalah yang ada, tegas dalam mengambil keputusan dan dapat memecahkan masalah, selalu percaya diri mampu untuk memimpin anak buahnya, serta senantiasa mempunyai inisiatif dan inovatif dalam setiap mengambil keputusan, maka pemimpin tersebut harus di kembangkan lagi supaya seorang pemimpin tersebut dapat menjadi panutan sehingga dapat mencapai tujuannya.

Uji Hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat di simpulkan apabila budaya organisasi mempunyai nilai untuk karyawan, nyaman, aman, dan saling memberikan dorongan kepada karyawan lain akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  senilai  $437,184 > 2,78$  , jadi simpulannya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention.

Dapat dilihat dari tabel 10 pada kolom Koefisien Beta Standart / Beta menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai lebih besar daripada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) senilai  $0,971 > -0,005$ . Setelah dilakukan pengamatan juga dapat dilihat bahwa karyawan memanglah sangat menjaga keharmonisan serta norma dan moral sesama karyawan supaya dalam tabel koesioner pun hampir rata-rata responden menjawab setuju maka variabel ini dapat dikatakan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5. Kesimpulan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, perlu lebih di tingkatkan dan memaksimalkan kemampuan pimpinan dalam membina dan mengorganisir karyawan, karena saat ini sangat dibutuhkan karyawan Patra Semarang Hotel & Convention adalah pemimpin yang mempunyai kecerdasan dan inisiatif serta inovatif, memang pimpinan saat ini sudah cukup bagus dalam mengorganisir karyawan namun lebih baik di maksimalkan lagi untuk menjadi pemimpin yang diinginkan oleh karyawannya. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel & Convention, memang sudah baik namun harus di tingkatkan lagi agar supaya semua karyawan memang merasakan bahwa bekerja di Patra Semarang Hotel amat sangatlah menyenangkan dengan lingkungan yang aman, nyaman dan saling mendorong satu sama lain, karena karyawan hotel merupakan bagian dari ramah lingkungan dan manajemen Patra Semarang Hotel & Convention.

**Daftar Pustaka**

Handoko, Thami, 1995 Manajemen Personalia. Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.

Mangkunegara, Prabu Anwar, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Suandy, Erly; 2006, Perencanaan Pajak, Jakarta.