

---

# Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

Ni Gusti Ayu Mas Dewantari <sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya <sup>(2)</sup>

I Made Suasti Puja <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : gekmas692@gmail.com

## ABSTRACT

*The potential of the company in achieving its goals is very dependent on the results shown by employees while carrying out their duties. This is an important foundation in carrying out all activities that will affect the success of the company. This study has a goal, namely to be able to determine the increase in employee performance with a transformational leadership style and organizational culture. Rimbun Canggü Hotel & Villas in Badung is the research location. The entire population totaled 38 employees so that all of them were used as samples to be examined. Analysis of the data collected will use multiple linear regression methods. The results show that there is a positive and significant increase in performance with transformational leadership and organizational culture. The advice given is to continue to improve and develop a transformational leadership style and organizational culture to maximize performance.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style; Organizational Culture; Performance*

## ABSTRAK

Potensi perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada hasil yang ditunjukkan karyawan selama melaksanakan tugasnya. Hal ini menjadi tumpuan penting dalam menjalankan segala aktifitas yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui peningkatan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi. Rimbun Canggü Hotel & Villas di Badung lokasi dilakukan penelitian. Seluruh populasi berjumlah sebanyak 38 orang karyawan sehingga semuanya dijadikan sebagai sampel untuk di teliti. Analisis data yang dikumpulkan akan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasilnya diketahui bahwa terjadi peningkatan kinerja yang positif dan juga signifikan dengan adanya kepemimpinan transformasional dan juga budaya organisasi. Saran yang diberikan yaitu agar terus meningkatkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi untuk memaksimalkan kinerja.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Kinerja*

## Pendahuluan

Industri yang bergerak pada bidang pariwisata merupakan penggerak ekonomi penting bagi suatu suatu tempat khususnya di Bali (Kurniawati & Sariyathi, 2018). Pariwisata menjadi faktor terbesar dalam menyumbang pergerakan ekonomi masyarakat yang menggeluti usaha maupun bekerja pada bidang ini (Gemarifannoor *et al.*, 2018). Hal ini

---

mendorong munculnya banyak industri pendukung pariwisata yang salah satunya adalah bisnis dalam bidang akomodasi (Rahmi & Mulyadi, 2018). Setiap tempat yang menyediakan akomodasi bagi para wisatawan selalu berupaya memberikan yang terbaik agar dapat selalu menjadi pilihan (Pratiwi & Wimba, 2021). Hal ini akan dapat dicapai oleh penyedia akomodasi jika mampu mengorganisir karyawannya untuk memaksimalkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan (Randy *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang diperoleh seorang karyawan setelah melakukan tugas dan tanggungjawabnya selama bekerja (Darsana & Putra, 2017). Kinerja yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi alat penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai setiap tujuannya (Gita & Yuniawan, 2016). Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya harus mendapat dukungan dari karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik dan optimal (Rumagit *et al.*, 2019). Banyak upaya yang dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja supaya menjadi semakin optimal sehingga mencapai hasil yang maksimal (Umala, 2019). Penerapan strategi yang tepat akan membuat perusahaan dapat berproduksi dengan lebih baik dan maksimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Surya & Susanti, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional dapat berperan penting dalam membantu perusahaan untuk memaksimalkan kinerja (Indrayanto, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik demi mencapai tujuan (Indrawan, 2018). Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan menjadi teladan bagi karyawan karena menjadi inspirasi yang akan menuntun karyawan untuk menunjukkan performa yang lebih maksimal (Kosasih, 2018). Gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melihat pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sehingga dapat dijadikan patokan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal (Istiarani & Susanti, 2021).

Menjalankan budaya organisasi yang menjadi bagian dari perusahaan juga akan dapat memaksimalkan kinerja (Tarjo, 2020). Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai ciri khas atau nilai filosofis dimiliki oleh suatu organisasi untuk menjalankan kegiatannya (Safitri & Mahaputra, 2020). Karyawan perlu berupaya untuk menjalankan budaya organisasi yang diikutinya agar tetap berada di jalur yang sama dengan organisasi tersebut (Nisa *et al.*, 2018). Karyawan yang menjalankan budayanya akan lebih terarah dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan mampu membantu dalam meningkatkan kinerja (Wicaksono *et al.*, 2019). Karyawan perlu meningkatkan kinerja agar dapat memberikan hasil yang terbaik

---

tetapi tetap sesuai dengan budaya organisasinya (Putri & Novi, 2019). Hal ini dilakukan untuk mempertahankan nilai-nilai yang telah ditetapkan sehingga tidak mencederai tujuan yang ditetapkan (Dewi *et al.*, 2021).

Rimbun Canggü Hotel & Villas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada Rimbun Canggü Hotel & Villas. Hal ini ditandai dengan adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan. Wawancara kepada karyawan lain juga menunjukkan hasil bahwa pimpinan belum mampu memotivasi dan mempengaruhi seluruh karyawan untuk bekerja dengan baik seperti terbuka dengan seluruh karyawan, bisa menjadi panutan karena ketegasan dan dapat memberikan arahan yang membantu seluruh karyawan bekerja dengan lebih baik lagi. Karyawan menyatakan bahwa gaya pemimpin belum dapat memberikan apresiasi yang cukup bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi kerja yang tinggi, bekerja dengan baik serta dapat membantu meningkatkan rasa puas setiap tamu atau pengunjung di Rimbun Canggü Hotel & Villas di Badung. Selain itu dalam kegiatan diskusi terkadang masih sedikit waktu untuk menyampaikan pendapat dari masing-masing karyawan sehingga timbal balik antara masukan pimpinan kepada karyawan dan karyawan kepada pemimpin menjadi terbatas.

Masalah lain terkait budaya organisasi di Rimbun Canggü Hotel & Villas adalah ditemukannya pelanggaran-pelanggaran dalam pelaksanaan aturan atau pedoman budaya organisasi seperti adanya keterlambatan pergantian shift karena karyawan yang datang telat dan tidak sesuai kesepakatan dari segi waktu. Kegiatan wawancara kepada 10 orang karyawan dimana saat terjadi pergantian shift dari shift pagi ke shift sore sering terjadi keterlambatan, dikarenakan karyawan yang seharusnya bertukar shift yang terlambat datang. Sebaliknya terkadang saat karyawan yang seharusnya shift pagi yang selesai bekerja pukul 15.00 wita namun mendahului pulang terlebih dahulu karena ada kepentingan lainnya yang menyebabkan pergantian shift tidak terlaksana dengan baik karena belum waktu tukar shift kerja seharusnya. Selain itu banyak karyawan yang melakukan pelanggaran seragam kerja, karena tidak menggunakan pakaian adat terutama saat hari kamis. Padahal sudah dipertegas oleh pihak manajemen Rimbun Canggü Hotel & Villas bahwa setiap hari kamis seluruh karyawan diwajibkan mengenakan pakaian adat saat bekerja. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan tersebut sehingga menunjukkan budaya organisasi yang talah ada belum diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan.

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk dipertahankan dan semakin ditingkatkan untuk dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Suprihat

---

& Djamil, 2018). Penerapan strategi-strategi terbaik perusahaan dilakukan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja yang nantinya akan membawa nilai positif ke perusahaan (Suryadi, 2020). Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui peningkatan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi pada Rimbun Canggus Hotel & Villas di Badung.

Gaya kepemimpinan transformasional akan mendukung karyawan menjadi lebih diarahkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Hal ini akan menjadi hal baik bagi perusahaan karena tujuannya akan lebih mudah untuk dicapai. Pambudi *et al.*, (2016), Randy *et al.*, (2019), serta Gemarifannoor *et al.*, (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan. Hipotesis penelitian yang diajukan untuk dilakukan pengujian adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan pada karyawan Rimbun Canggus Hotel & Villas di Badung.

H<sub>2</sub> : Diduga budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan pada karyawan Rimbun Canggus Hotel & Villas di Badung.

H<sub>3</sub> : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan pada karyawan Rimbun Canggus Hotel & Villas di Badung.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui peningkatan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi. Rimbun Canggus Hotel & Villas di Badung lokasi dilakukan penelitian dikarenakan adanya temuan yaitu kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Seluruh populasi berjumlah sebanyak 38 orang karyawan sehingga semuanya dijadikan sebagai sampel untuk diteliti. Data-data akan dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan juga memberikan kuesioner penelitian kepada masing-masing responden untuk diisi sesuai dengan kebenaran yang dirasakannya. Data yang telah dikumpulkan nantinya akan dianalisis dengan metode regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis-hipotesis yang telah diajukan.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Penjabaran karakteristik dari setiap responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner yaitu lebih banyak karyawan laki-laki yang bekerja pada Rimbun Canggus Hotel & Villas di Badung dikarenakan medan yang berat seperti tidak ada *lift*

sehingga stamina harus dalam kondisi fit, karyawan pada Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung merupakan karyawan yang berusia 25 tahun sampai 35 tahun memiliki kemampuan serta stamina yang bagus dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pengunjung, karyawan pada Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung dapat bekerja dengan minimal pendidikan SMA Sederajat, berarti karyawan yang bekerja pada Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung sudah bekerja antara 2 tahun sampai 3 tahun dan mengetahui proses kerja atau tanggung jawab kerja sesuai posisi dan jabatannya.

Hasil pada Tabel 1 memuat informasi bahwa item pernyataan dalam kuesioner penelitian telah dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi yang dimilikinya lebih besar dari 0,30, serta telah dinyatakan reliabel karena nilai *chronbach's alpha* yang dimilikinya lebih besar dari 0,60.

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y) Gaya	8 Item				
2	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	8 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	7 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pada Tabel 2 memuat informasi bahwa nilai rata-rata total yang diperoleh untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,49 yang berarti kinerja dalam keadaan yang baik. Rata-rata dengan nilai paling tinggi untuk setiap pernyataan diperoleh pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan “Saya selalu berusaha mengerjakan tugas seefisien mungkin dengan cara mengerjakan tugas yang lebih mudah terlebih dahulu” serta nomor 5 yang menyatakan “Saya selalu mengikutsertakan diri dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,68. Rata-rata dengan nilai paling rendah untuk setiap pernyataan diperoleh pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan “Saya selalu bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja” serta pernyataan nomor 6 yang menyatakan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dengan nilai rata-rata 3,37. Hal ini berarti karyawan Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung belum mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab kerjanya serta masih banyak karyawan yang tidak hadir tepat waktu ke tempat kerja.

**Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja	-	3	18	17	-	3.37	Cukup Baik
2	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas seefisien mungkin dengan cara mengerjakan tugas yang lebih mudah terlebih dahulu	-	2	14	16	6	3.68	Baik
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	-	4	15	13	6	3.55	Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	-	2	17	19	-	3.45	Baik
5	Saya selalu mengikutsertakan diri dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan	-	4	12	14	8	3.68	Baik
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	-	6	15	14	3	3.37	Cukup Baik
7	Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja yang lain	-	5	15	16	2	3.39	Cukup Baik
8	Saya merasa bekerjasama dengan tim kerja akan mempermudah penyelesaian pekerjaan	-	7	15	9	7	3.42	Baik
Rata-Rata Keseluruhan							3,49	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pada Tabel 3 memuat informasi bahwa nilai rata-rata total yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 3,38 yang berarti kinerja dalam keadaan cukup baik. Rata-rata dengan nilai paling tinggi untuk setiap pernyataan diperoleh pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan “Pimpinan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,53. Rata-rata dengan nilai paling rendah untuk setiap pernyataan diperoleh pada pernyataan nomor 6 yang menyatakan “Pimpinan selalu memperhatikan ide dan masukan yang disampaikan oleh seluruh karyawan” dengan nilai rata-rata 3,21. Hal ini berarti masih terdapat permasalahan terkait pimpinan yang belum mampu menerima masukan dan saran yang disampaikan oleh karyawan serta memberikan karyawan Rimbun Cunggu Hotel & Villas di Badung untuk menyampaikan pendapat saat adanya diskusi.

Hasil pada Tabel 4 memuat informasi bahwa nilai rata-rata total yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,42 yang berarti kinerja dalam keadaan baik. Rata-rata dengan nilai paling tinggi untuk setiap pernyataan diperoleh pada pernyataan nomor 7 yang menyatakan pernyataan “Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja ditempat lainnya, karena lingkungan kerja Rimbun Cunggu Hotel & Villas yang nyaman” dengan nilai rata-rata 3,53. Rata-rata dengan nilai paling rendah untuk setiap pernyataan diperoleh pada pernyataan nomor 4 yang menyatakan “Perusahaan menetapkan peraturan yang mendukung setiap bawahannya untuk bekerja lebih baik” dengan nilai rata-rata 3,24. Hal ini berarti Rimbun Cunggu Hotel & Villas di Badung belum memiliki peraturan yang

mendukung pelaksanaan pekerjaan dimana peraturan belum dijalankan dengan baik, selain itu adanya peraturan tidak berdampak bagi karyawan yang bekerja.

**Tabel 3 Jawaban Terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No.	Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	-	6	13	12	7	3.53	Baik
2	Pimpinan mempunyai karisma dan mampu membuat bawahan sangat menghormati dan kagum	-	10	11	11	6	3.34	Cukup Baik
3	Pimpinan memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	-	9	11	12	6	3.39	Cukup Baik
4	Pimpinan mampu memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	-	3	18	15	2	3.42	Baik
5	Pimpinan memberikan dorongan untuk selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	-	5	20	10	3	3.29	Cukup Baik
6	Pimpinan selalu memperhatikan ide dan masukan yang disampaikan oleh seluruh karyawan	-	6	20	10	2	3.21	Cukup Baik
7	Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan kemampuan diri melalui pelatihan kerja	-	2	17	19	-	3.45	Baik
8	Pimpinan memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda	-	2	17	19	-	3.45	Baik
Rata-Rata Keseluruhan							3,38	Cukup Baik

Sumber : data diolah (2023)

**Tabel 4 Jawaban Terkait Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu dapat berinovasi dalam menyelesaikan tugas yang di berikan	-	3	17	18	-	3.39	Cukup Baik
2	Saya memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian pekerjaan	-	5	18	15	-	3.26	Cukup Baik
3	Saya selalu fokus pada target kerja, tanpa mempertimbangkan teknik atau proses yang digunakan	-	5	17	15	1	3.32	Cukup Baik
4	Perusahaan menetapkan peraturan yang mendukung setiap bawahannya untuk bekerja lebih baik	-	6	19	11	2	3.24	Cukup Baik
5	Saya dan rekan kerja saling mendorong memberikan semangat demi pencapaian tim	-	6	14	10	8	3.53	Baik
6	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal	-	3	17	10	8	3.61	Baik
7	Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja ditempat lainnya, karena lingkungan kerja Rimbun Cangggu Hotel & Villas yang nyaman	-	4	16	8	10	3.63	Baik
Rata-Rata Keseluruhan							3,42	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pada Tabel 5 memuat informasi bahwa data penelitian telah berdistribusi normal dengan bukti nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05. Data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dengan bukti nilai Tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Data juga menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dengan bukti nilai *sig.* yang lebih besar dari 0,05.

**Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,967	0,634	1,578	0,931
2	Budaya Organisasi ( $X_2$ )				0,736

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pada Tabel 6 memuat informasi bahwa besarnya nilai R square yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 0,643, artinya pada model ini sebesar 64,3 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sedangkan untuk 35,7 persen sisanya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	0.643	0.622	3.203

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pada Tabel 7 memuat informasi bahwa setelah melakukan regresi persamaan yang terbentuk adalah  $Y = 3,978 + 0,327 X_1 + 0,629 X_2$  yang dapat dijelaskan lebih rinci seperti berikut ini:

Besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,327 (positif), nilai t-hitungnya sebesar 2,626 lebih besar dari nilai t-tabelnya sebesar 2,030, serta signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan pada karyawan Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung. Gaya kepemimpinan yang diterapkan ini akan membantu pemimpin untuk membuat karyawan menjadi lebih optimal dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Karyawan juga akan menjadi lebih terarah dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapainya menjadi lebih optimal untuk dapat dipertanggungjawabkan. Pambudi *et al.*, (2016), Randy *et al.*, (2019), serta Gemarifannoor *et al.*, (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan.



Besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,629 (positif), nilai t-hitungnya sebesar 4,354 lebih besar dari nilai t-tabelnya sebesar 2,030, serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan pada karyawan Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung. Budaya organisasi yang ada akan menuntun karyawan untuk tetap berada di jalur yang sama dengan perusahaan sehingga kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang tidak melaksanakan budaya organisasi dengan baik dapat mengganggu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Febriantina *et al.*, (2018), Meutia & Husada (2019), serta Rumagit *et al.*, (2019) menemukan bahwa budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan.

**Tabel 7 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.978	3.073		1.294	.204
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.327	.124	.336	2.646	.012
Budaya Organisasi	.629	.144	.553	4.354	.000

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pada Tabel 8 memuat informasi bahwa besarnya nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil regresi adalah 31,480 bernilai lebih besar dari F-tabel yaitu 3,27 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan pada karyawan Rimbun Canggung Hotel & Villas di Badung. Pentingnya peningkatan kinerja setiap karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan harus terus dilakukan. Kinerja optimal dari karyawan akan menjadi katalis yang baik dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Brahmanna & Suwandana (2018), Kusuma & Rahardja (2018), serta Gemarifannoor *et al.*, (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan.

**Tabel 8 Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645.771	2	322.885	31.48	.000 <sup>a</sup>
Residual	358.992	35	10.257		
Total	1004.763	37			

Sumber : data diolah (2023)

---

## Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisis yang dilakukan adalah (1) gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan, (2) budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan, serta (3) gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan. Saran yang diajukan dari hasil analisis adalah (1) mendengarkan masukan, saran dan ide yang disampaikan oleh karyawan, (2) menetapkan peraturan yang sesuai dengan kebiasaan kerja karyawan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja, serta (3) menetapkan absensi kerja menggunakan sidik jari serta memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat bekerja ataupun tanpa kehadiran.

## Daftar Pustaka

- Brahmannanda, S., & Suwandana, M. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 1–30.
- Darsana, I. W. A., & Putra, M. S. (2017). "Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort." *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 146–175.
- Dewi, N. L. P. N. S., Agustina, M. D. P., & Kusyana, D. N. B. (2021). Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement Dan Budaya Organisasi." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 550–560.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru." *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120–131.
- Gemarifannoor, Hairudinor, & Arifin, H. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(2), 41–47.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)." *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–12.
- Indrawan, I. G. A. (2018). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kustodian Sentral Efek Indonesia." *Jurnal Mandiri*, 2(2), 333–346.
- Indrayanto, A. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PNS Kabupaten Banyumas." *Civil Service*, 12(2), 83–90.
- Istiariani, N. P., & Susanti, P. H. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 844–851.
- Kosasih, A. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai PDAM Di Propinsi Banten." *Journal Of Government And Civil Society*, 1(2), 159.

- 
- Kurniawati, I. G. A. N. P., & Sariyathi, N. K. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(9), 2544–2561.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember." *International Journal Of Social Science And Business*, 2(3), 108.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi." *Journal Bisnis Administration*, 39(1), 164–171.
- Pratiwi, N. M. R. Y., & Wimba, I. G. A. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Sisterfields Café Seminyak." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1211–1218.
- Putri, D. Y., & Novi, S. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aurora World Cianjur." *Management And Entrepreneurship Journals*, 1i(2), 119–133.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN Banda Aceh Amelia." *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
- Rumagit, Gaby I, Rate, P. Van, & Roring, F. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.
- Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- Suprihat, A., & Djamil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Dsiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu." *Indikator, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Surya, I. P. A., & Susanti, P. H. (2021). "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1098–1107.
- Suryadi, R. N. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar." *Indonesian Journal Of Economics, Entrepreneurship, And Innovation*, 1(1), 14–28.
- Tarjo. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 322–330.
- Umala, M. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una." *E Jurnal Katalogis*, 5(10), 147–154.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. A. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta." *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 82–86.
-