

## **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOTEL CITI INN MEDAN**

**Dr. Sahat Simbolon, S.E.,M.Si**

**Email : [sahats\\_simbolon@yahoo.com](mailto:sahats_simbolon@yahoo.com)**

**Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan**

**[beatricenathania6@gmail.com](mailto:beatricenathania6@gmail.com)**

### **Abstract**

This study aims to describe effect of transformational leadership, organizational culture, employee loyalty on employee performance at PT.Hotel Citi Inn Medan which lasted for 3 (three) months starting from February 2022 till April 2022.

Simple random sampling used as sampling method on this research. All 64 employees of PT Hotel Citi Inn were respondents to this research. The Instrument used is questionnaire to collect data of transformational leadership variable, organizational culture variable, employee loyalty variable and employee variable. Data analysis technique on this research are validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous test or F test, and calculation of coefficient determination.

The result of descriptive analysis for all transformational leadership, organizational culture, employee loyalty and employee performance are in good category at PT Hotel Citi Inn Medan. Based on partial analysis conducted, transformational leadership, organizational culture, employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance at PT Hotel Citi Inn Medan. Simultaneously, transformational leadership, organizational culture, employee loyalty have positive and significant influence on employee performance at PT Hotel Citi Inn Medan. Contribution of transformational leadership, organizational culture and employee loyalty to improve employee performance are 0,833 or 83,3%, while the rest of 0.167 or 16,7% influenced by other variable not conducted on this research such as motivation, discipline, communication, training, etc.

**Keyword :** Transformational Leadership , Organizational Culture, Employee Loyalty, and Employee Performance.

### **Pendahuluan**

Berkembangnya dunia industri pada era globalisasi yang sedang dialami oleh Indonesia seperti saat ini menjadikan beberapa perusahaan yang bergerak di bidang industri semakin ketat dalam bersaing. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil produksi serta laba yang diterima. Ada banyak strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan bisnis persaingan adalah pengaturan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya tergantung pada modal, mesin dan peralatan, tetapi juga tergantung pada tenaga kerja atau karyawan dari perusahaan untuk berperan secara aktif dan produktif dalam proses

produksi. Karyawan yang berperan aktif dan produktif akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peran aktif karyawan tercermin pada prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu dibutuhkan usaha pemimpin dalam menetapkan keputusan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional sangat erat hubungan dengan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan, untuk itu maka perlu diketahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Kinerja tersebut sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dan keterampilan (kemampuan). Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, hal tersebut di atas merupakan unsur terpenting yang harus diperhatikan. Kepemimpinan transformasional pada PT Hotel Citi Inn Medan belum cukup efektif dalam perspektif peneliti.

Perbedaan perspektif dari budaya di dalam organisasi ditekankan sebagaimana individu berinteraksi dengan organisasi, mereka berinteraksi dengan pakaian norma-norma, menceritakan apa yang sedang terjadi, aturan-aturan dan prosedur organisasi yang formal, kode-kode perilaku yang formal, ritual, tugas-tugas, sistem pembayaran, jargon dan istilah-istilah yang hanya dipahami oleh anggota organisasi tertentu. Elemen-elemen ini merupakan manifestasi dari budaya organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang tercermin melalui budaya kerja merupakan aspek penting yang menentukan sikap kerja seorang karyawan, baik itu kinerja, kepuasan kerja maupun tingkat kemangkiran. Oleh sebab itu, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, dimana penerapannya masih kurang efektif oleh karyawan PT Hotel Citi Inn Medan.

Dewasa ini tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktivitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. Tidak mudah menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Dukungan dari rekan kerja akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi rasa loyalitas karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup. Loyalitas kerja dibutuhkan oleh karyawan setiap perusahaan, namun loyalitas kerja tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan. Hal rendahnya loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan pada PT. Hotel Citi Inn Medan salah satu pemicu penelitian ini dilakukan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

PT. Hotel Citi Inn Medan, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, lebih tepatnya perhotelan. Karyawan tentu ditempatkan berbeda-beda sesuai dengan latar belakang masing-masing karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan yang mencakup kemampuannya dalam melakukan pekerjaan, motivasinya untuk menimbulkan semangat kerja serta perbedaan kesempatannya untuk memiliki pekerjaan yang lebih baik yang semuanya itu berhubungan dengan performansi karyawan tersebut. Kinerja dan disiplin karyawan dinilai kurang dalam hal melaksanakan pekerjaan masing-masing, sebagai contoh *room boy* yang mempunyai tugas untuk membersihkan kamar dan melakukan pengecekan kamar, lalai dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dapat dinilai dari banyaknya keluhan dari tamu mengenai kebersihan kamar tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan.”

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja pada PT.Hotel Citi Inn Medan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotel Citi Inn Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotel Citi Inn Medan?
4. Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotel Citi Inn Medan?
5. Apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lebih dalam tentang :

1. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan
2. Pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan
4. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui unsur-unsur dalam pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
2. Selain itu juga untuk mengetahui kemampuan suatu organisasi dalam mengelola tenaga kerja melalui peningkatan kinerjanya. Dengan demikian diharapkan akan tumbuh usaha-usaha untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Diharapkan dapat untuk memperkaya pustaka khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti lain, dapat dipakai sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Burns (1978) dalam Sudaryono (2014:208) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner .

Bass dan Avolio dalam Sudaryono (2014:206) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan

Menurut Yulk dalam Sudaryono (2014:208), Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana para pemimpin dan anggota saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin berupaya untuk mengubah perilaku anggotanya agar menjadi orang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan berkualitas tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Para anggota organisasi yang dipimpin secara transformasional akan merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pimpinan dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan cara lebih baik dari yang diharapkan.

Menurut Bass dan Avolio dalam Sudaryono (2014:207) ada 4 (empat) karakteristik/dimensi yang mendasari kepemimpinan transformasional yang disebut “*four i’s*” yaitu : (1) inspirasi karismatik (*idealized influence or charismatic influence*); (2) motivasi inspirasi (*inspirational motivation*); (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*); (4) pertimbangan individual (*individualized consideration*).

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Robbins (dalam Fahmi 2014:117) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dalam memberikan arti dari suatu sistem nilai yang ada. Persamaan persepsi ini penting mengingat bahwa organisasi mempunyai latar belakang dan level yang berbeda.

Menurut Schein dalam Saleh (2016:111) dalam “*Three Layer Model of Organization Culture*”, menyatakan bahwa budaya organisasi dapat ditemukan dalam tiga tingkatan, yaitu : artifak (*artifact*), nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) dan asumsi yang mendasari (*underlying assumption*). Artifak (*artifact*) adalah hal-hal yang dapat dilihat, didengar dan dirasa jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok atau organisasi baru dengan budaya yang tidak dikenalnya, dalam hal ini termasuk produk, jasa, dan bahkan tingkah laku anggota kelompok. Nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) merupakan hal-hal yang berharga untuk dikerjakan, atau alasan mengapa seseorang mau mengerjakan sesuatu. Selanjutnya

asumsi dasar (*underlying assumption*) merupakan keyakinan yang dianggap sudah tidak ada oleh anggota organisasi.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki yang diterjemahkan oleh Utaminingsih (2014:86) 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.

Menurut Luthans dalam Tobari (2015:49), budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik yang kebanyakan lebih diterima, antara lain: (1) perilaku keseharian yang dapat diamati (*observed behavioral regularities*); (2) norma-norma (*norms*). (3) nilai-nilai dominan (*dominant values*); (4) filosofi (*philosophy*); (5) aturan-aturan (*rules*); (6) iklim organisasi (*organizational climate*).

### **Pengertian Loyalitas Kerja**

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin dalam Handayani, 2011). Menurut Tim penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Jusuf dalam Resti (2013;13) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Loyalitas akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah dalam perusahaan. Steers & Porter dalam Handayani (2011:27) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas dalam perusahaan antara lain : (1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan. (2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud. (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Robbins dalam Handayani (2011:28) mengatakan bahwa ada 4 faktor penyebab loyalitas, yaitu pekerjaan yang menantang (*mentally challenging work*), penghargaan yang sesuai (*equitable reward*), kondisi kerja yang mendukung (*supportive colleagues*) dan kesesuaian kepribadian

dengan pekerjaan. Adapun Jusuf dalam Resti (2013; 19) mengatakan ada 3 alasan dasar terjadinya loyalitas, yakni : (1) faktor rasional; (2) faktor emosional; (3) faktor kepribadian.

## **Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Menurut Khan dalam Busro (2018:87), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (Busro, 2018:88) bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan.

Menurut Guritno dan Waridin dalam Busro (2018:88), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Menurut Ainsworth, dkk dalam Fattah (2017:9), Kinerja berarti suatu hasil akhir, titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini, memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa. Sebaliknya apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot. Menurut Bernardin dan Russel (2011;135) kinerja karyawan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Hellriegel, dkk dalam Fattah kinerja cenderung akan tinggi apabila adanya tujuan menantang, adanya moderator (kemampuan, komitmen tujuan, masukan, dan kompleksitas tugas), dan adanya mediator yang beroperasi.

Beberapa defenisi kinerja di atas menitikberatkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Qolquitt et al memberi istilah perilaku kerja karyawan dengan *citizenship behaviour*, yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan itu bekerja. Seorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. Bila tanggung jawabnya tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. Di samping itu, anggota organisasi tersebut juga harus memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat mengembangkan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur apabila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas.

Menurut Bernardin dan Russel (2011:382), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan : (1) kualitas (*quality*); (2) kuantitas (*quantity*); (3) ketepatan waktu (*timeliness*); (4) efektifitas biaya (*cost effectiveness*); (5) kebutuhan pengawasan (*need for supervision*); (6) pengaruh personal (*interpersonal impact*).

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hotel Citi Inn Medan yang beralamat di jalan Sun Yat Sen no.77 Kel Sei Rengas I, Medan Kota. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hotel Citi Inn tahun 2018 sebanyak 64 orang.. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepemimpinan transformasional

**Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional**

Indikator Penelitian	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepemimpinan	7	10,9	32	50,0	24	37,5	1	1,6	0	0
Pelaksanaan instruksi	11	17,2	38	59,4	15	23,4	0	0	0	0
Motivasi	11	17,2	35	54,7	16	25	2	3,1	0	0
Keharmonisan hubungan	19	29,7	35	54,7	10	15,6	0	0	0	0
Penyelesaian masalah	12	18,8	34	53,1	18	28,1	0	0	0	0
Pemberian Target	10	15,6	34	53,1	19	29,7	1	1,6	0	0
Menghargai Perbedaan	12	18,8	32	50,0	20	31,3	0	0	0	0
Adil	14	21,9	39	60,9	11	17,2	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>150,1</b>	<b>279</b>	<b>435,9</b>	<b>133</b>	<b>207,8</b>	<b>4</b>	<b>6,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>18,76</b>		<b>54,49</b>		<b>25,98</b>		<b>0,79</b>		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 18,76%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 54,5%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 25,98%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 0,79%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 73,25% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,79% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

## 2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel budaya organisasi

**Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi**

Item Kuesioner	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Interaksi dengan bahasa	5	7,8	48	75	10	15,6	1	1,6	0	0
Standar perilaku	15	23,4	33	51,6	14	21,9	2	3,1	0	0
Kedisiplinan	17	26,6	32	50,0	15	23,4	0	0	0	0
Nilai dalam organisasi	5	7,8	51	79,7	7	10,9	1	1,6	0	0
Kebijakan perusahaan	8	12,5	37	57,8	19	29,7	0	0	0	0
Panduan pekerjaan	11	17,2	36	56,3	16	25	1	1,6	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>95,3</b>	<b>237</b>	<b>370,4</b>	<b>81</b>	<b>126,5</b>	<b>5</b>	<b>7,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>15,88</b>		<b>61,73</b>		<b>21,08</b>		<b>1,32</b>		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 15,88%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 61,73%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 21,08%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 77,61% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,32% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

## 3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel loyalitas kerja

**Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Loyalitas Kerja**

Item Kuesioner	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji	11	17,2	37	57,8	16	25,0	0	0	0	0
Fasilitas	15	23,4	34	53,1	15	23,4	0	0	0	0
Bangga terhadap organisasi	12	18,8	33	51,6	19	29,7	0	0	0	0
Kenyamanan	15	23,4	33	51,6	16	25	0	0	0	0
Pengontrolan emosi	9	14,1	42	65,6	12	18,8	1	1,6	0	0
Kesesuaian karakter dengan pekerjaan	10	15,6	45	70,3	9	14,1	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>112,5</b>	<b>224</b>	<b>350</b>	<b>87</b>	<b>136</b>	<b>1</b>	<b>1,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>18,75</b>		<b>58,33</b>		<b>22,66</b>		<b>0,26</b>		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 18,75%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 58,33%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 22,66%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 0,26%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 77,08% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,26% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

#### 4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

Item Kuesioner	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cekatan	17	26,6	39	60,9	8	12,5	0	0	0	0
Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan	13	20,3	40	62,5	11	17,2	0	0	0	0
Hasil pekerjaan akan memberikan keuntungan financial untuk perusahaan	20	31,3	28	43,8	16	25	0	0	0	0
Bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	17	26,6	31	48,4	16	25	0	0	0	0
Hadir ditempat kerja tepat pada waktunya	16	25	36	56,3	12	18,8	0	0	0	0
Bekerja menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	12	18,8	39	60,9	13	20,3	0	0	0	0
Dalam bekerja menggunakan sumber daya secara efisien	14	21,9	41	64,1	9	14,1	0	0	0	0
Berusaha untuk melebihi target kerja yang ditentukan	13	20,3	37	57,8	14	21,9	0	0	0	0
Pengawasan dari atasan akan membantu	17	26,6	32	50	15	23,4	0	0	0	0
Kerja tanpa pengawasan	7	10,9	36	56,3	20	31,3	1	1,6	0	0
Pencapaian hasil kerja yang baik akan meningkatkan harga diri karyawan	6	9,4	37	57,8	21	32,8	0	0	0	0
Kerjasama antar karyawan	7	10,9	41	64,1	13	20,3	3	4,7	0	0
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>248,6</b>	<b>437</b>	<b>682,9</b>	<b>168</b>	<b>262,6</b>	<b>4</b>	<b>6,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>20,71</b>		<b>56,90</b>		<b>21,87</b>		<b>0,52</b>		

**Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022**

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 20,71%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 56,90%; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 21,87%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 0,52%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 77,61% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0.52% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Loyalitas Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.486	2.318		4.954	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.210	.083	.163	2.530	.014	.665	1.504
	Budaya Organisasi	.510	.111	.342	4.587	.000	.498	2.006
	Loyalitas	.745	.108	.533	6.903	.000	.466	2.147

a. Dependent Variable: Kinerja

### Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,665, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,498 dan variabel loyalitas ( $X_3$ ) adalah 0,466. Nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 1,504, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 2,006 dan variabel loyalitas ( $X_3$ ) adalah 2,147 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah  $> 0,10$  dan nilai VIF yang dihasilkan adalah  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi dalam model regresi di dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63427324
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,045
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,469
Asymp. Sig. (2-tailed)		,980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022**

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,200 di mana nilai sig ini lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.486	2.318		4.954	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.210	.083	.163	2.530	.014
	Budaya Organisasi	.510	.111	.342	4.587	.000
	Loyalitas	.745	.108	.533	6.903	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022**

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 11,486; koefisien b<sub>1</sub> adalah 0,210; koefisien b<sub>2</sub> adalah 0,510 dan koefisien b<sub>3</sub> adalah 0,745 . Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X<sub>1</sub>, harga variabel X<sub>2</sub> dan harga variabel X<sub>3</sub> = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan variabel X<sub>2</sub>. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

**Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	11,486	$Y = 11,486 + 0,210X_1 + 0,510X_2 + 0,745X_3$
b <sub>1</sub>	0,210	
b <sub>2</sub>	0,510	
B <sub>3</sub>	0,745	

**Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022**

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 11,486 merupakan nilai Y apabila nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> = 0, nilai komponen b<sub>1</sub> atau koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,210 menandakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Nilai komponen  $b_2$  atau koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,510 menandakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Nilai komponen  $b_3$  atau koefisien regresi untuk variabel loyalitas kerja sebesar 0,745 menandakan bahwa variabel loyalitas kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi loyalitas, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah loyalitas, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Adapun nilai signifikansi di dalam analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh diantara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah 0,014 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh diantara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan, sedangkan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh diantara variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara variabel loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan.

### Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Persamaan Koefisien Korelasi Linier Berganda Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.825	1.675

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

**Tabel 10 Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Linier Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan**

Hubungan Variabel	Korelasi		
	$r_{hitung}$	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$R_{yX_1X_2X_3}$	0,913	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linier berganda untuk pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,913 yang berada pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan.

### Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.486	2.318		4.954	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.210	.083	.163	2.530	.014
	Budaya Organisasi	.510	.111	.342	4.587	.000
	Loyalitas	.745	.108	.533	6.903	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 11 Nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis partial atau uji t untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan adalah 2,530, hal ini berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,530 > 1,670$ ) yang artinya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi adalah 4,587, hal ini berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,587 > 1,670$ ) yang artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan. Nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis partial atau uji t untuk pengaruh variabel loyalitas kerja adalah 6,903, hal ini berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,903 > 1,670$ ) yang artinya loyalitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan.

### Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 12 Uji F Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.221	3	280.740	100.107	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.263	60	2.804		
	Total	1010.484	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

**Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022**

Dari Tabel 12 diatas dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah 100,107, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 ( $df_1 = k-1 = 4-1= 3$ , dan  $df_2 = n-k = 64-4= 60$ ) dengan taraf kesalahan 5%. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $100,107 > 2,76$ ) yang artinya disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan.

**Perhitungan Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Loyalitas Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.825	1.675

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022**

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) dari IBM SPSS Statistics 24.0 untuk kontribusi antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,833 atau 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan loyalitas kerja untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,833 atau 83,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,167 atau 16,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, komunikasi, dan sebagainya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Yudhanegara (2014) kepemimpinan transformasional berfokus pada pencapaian nilai – nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan anggota menuju perubahan yang lebih baik. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang melakukan transformasi pada organisasi sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa yang akan datang (Yudhanegara, 2014). Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa terdapat 73,25 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Hotel Citi Inn Medan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,79 % responden yang memilih jawaban ragu – ragu dan tidak setuju. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi merupakan topik yang penting, karena budaya organisasi merupakan aset tidak berwujud milik perusahaan. Budaya organisasi dianggap aset yang dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan (Ronald, 2015:115). Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel budaya organisasi yang menyatakan bahwa terdapat 77,61% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di PT. Hotel Citi Inn Medan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,32% yang memilih jawaban tidak setuju. Dari hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan (Siagian, 2010). Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel loyalitas kerja yang menyatakan bahwa terdapat 77,08% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,27 % yang memilih jawaban tidak setuju.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan loyalitas menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,833 atau 83,3%. Sisanya sebesar 0.167 atau 16,7% ditentukan dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, komunikasi, pelatihan dan sebagainya. Dari hasil uji serempak (uji F), diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Citi Inn Medan.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi berada pada kategori baik, variabel kompensasi dan kinerja berada dalam kategori cukup baik pada PT. Hotel Citi Inn. Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citi Inn Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan variabel loyalitas kerja untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan adalah sebesar 0,833 atau 83,3%. Sisanya sebesar 0.167 atau 16,7% ditentukan dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, komunikasi, pelatihan dan sebagainya.

### **Saran**

Untuk variabel kepemimpinan transformasional; diharapkan dapat belajar menjadi pemimpin dengan suri tauladan bagi anggotanya, pemimpin harus mendengar keluh kesah anggotanya agar mampu memotivasi anggotanya dan memberikan pelatihan perihal kepemimpinan dengan mendatangkan para pakar atau ahli di bidang kepemimpinan. Untuk variabel budaya organisasi; karyawan diharapkan memakai bahasa yang lebih sopan dalam berinteraksi dengan karyawan lain, perusahaan seharusnya mengatur cara karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan, pengambilan keputusan yang harus senantiasa didasarkan pada nilai – nilai perusahaan, serta seluruh karyawan wajib mengetahui SOP yang mengatur cara karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan dengan cara melakukan sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi secara rutin dan berkesinambungan dari pimpinan kepada anggotanya. Untuk variabel loyalitas kerja; pemberian pelatihan terkait dengan EQ (Emotional Quotient) yang melibatkan pakar dibidang EQ, mengadakan sosialisasi atau arahan berupa alasan beruntungnya karyawan tersebut bisa diterima dan bekerja pada perusahaan itu serta keuntungan-keuntungan yang didapatkan dari bekerja dalam perusahaan. Untuk variabel kinerja karyawan; diharapkan agar adanya peningkatan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja misalnya dengan melakukan sistem pengawasan yang berbasis komputerisasi untuk melihat ketepatan waktu karyawan hadir ditempat kerja, memberikan *training outbond* ataupun *employee gathering* untuk meningkatkan rasa persaudaraan dan kerjasama antara karyawan.

## Daftar Pustaka

- A. Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, I. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fuad, A. 2014. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., & E., a. A. 2014. *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall, New Jersey, 7th ed.
- Noor, A. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, Y. A. 2018. *Kepemimpinan untuk Mahasiswa : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, D. I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Saleh, A. M. 2016. *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas UB Press.
- Sudaryono, D. 2014. *Leadership : Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunariah, K. d. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tunggul, H. 2013. *Internal Audit & Corporate Governance*. Havarindo.
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik& Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Widoatmodjo, S. 2010. *Mencari kebenaran objektif dampak sistemik Bank Century: kajian teoretis dan empiris*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arifin, M. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Lampung. Akses (19 Oktober 2018)
- Eisingerich, A. B. 2010. *Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation*. *Journal of International Marketing* 182, 64–79. Akses (10 Oktober 2018)
- Handayani, H. 2011. *Model Hubungan Komitmen Karyawan Ke Organisasinya Terhadap Loyalitas Dan Kualitas Kerja Karyawan*. Jakarta: Tesis Universitas Indonesia. Akses (19 Oktober 2022)
- Kurniawan, Y. 2005. *Pengaruh Gaya Kempemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi*. Universitas Tanjungpura. Akses (19 Oktober 2022)

- Resti, N. 2013. *Peran Kepercayaan Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Akses (10 Oktober 2018)
- Setiyono. 2009. *Pengaruh Faktor Motivasi, Loyalitas, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Instansi Militer Studi Kasus Kinerja PNS di Satuan Kinerja Dinas Fasilitas Pangkalan Mabes TNI AL – Cilangkap Jakarta Timur*. Universitas Terbuka. Akses (10 Oktober 2018)
- Suprpto, R. d. 2015. *Implementasi Kurikulum 2013 pada Perangkat Pembelajaran Model Discovery Learning Pendekatan Scientific terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Materi Geometri SMK*. JKPM 21. Akses (05 November 2018)
- Tobari, H. 2015. *Membangun Budaya Organisasi di Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish. Akses (30 Oktober 2018)