Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Industri Perhotelan: Studi Kasus pada Hotel di Bogor

Taufik Maulana[1)*], Taufik Hidayat [2)]& Hendaris Adriyanto[3)]

[1,2,3)]Pengelolaan Perhotelan , Politeknik Jakarta Internasional, Indonesia

*Corresponding Email:taufikmaulana8@gmail.com

ABSTRACT

The hospitality industry in Bogor faces challenges in maintaining optimal employee performance amidst an increasingly competitive market. This research was conducted due to a significant empirical gap regarding how leadership style and organizational culture interact within the context of local hotels, particularly in the post-pandemic era. Although previous studies have established the influence of these two variables, inconsistent results suggest that the mechanism of influence may be more complex than a simple direct effect. This study aims to verify the influence of leadership style and organizational culture on employee performance in Bogor hotels and to analyze how these two variables interact to enhance operational performance. The study employs a quantitative approach with an associative method, involving 34 respondents from the Front Office, F&B, and Room Divisions across two hotels in Bogor, selected through purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression and ANOVA tests. The results indicate that both leadership style and organizational culture have a significant positive influence on employee performance, with significance values of 0.025 and 0.001, respectively. Simultaneously, these two variables account for 46.9% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.469$), while the remaining 53.1% is influenced by other factors. The study recommends that hotel management optimize a participative leadership style and strengthen an organizational culture oriented toward guest satisfaction to achieve sustainable performance improvement and competitive advantage in the local hospitality industry."

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee performance

ABSTRAK

Industri perhotelan di Bogor menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal di tengat pasar yang semakin kompetitif. Penelitian ini dilakukan karena terdapat celah empiris signifikan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berinteraksi dalam konteks hotel lokal, khususnya pasca-pandemi. Meskipun penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh kedua variabel tersebut, terdapat ketidakkonsistenan hasil yang menunjukkan mekanisme pengaruh mungkin lebih kompleks dari sekadar efek

langsung. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di hotel Bogor, serta menganalisis bagaimana kedua variabel berinteraksi dalam meningkatkan kinerja operasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif terhadap 34 responden dari divisi Front Office, FB, dan Room Division di dua hotel Bogor melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang dianalisis dengan regresi linear berganda dan uji ANOVA. Temuan studi ini mengindikasikan adanya korelasi positif yang nyata antara praktik kepemimpinan serta atmosfer perusahaan dengan produktivitas staf yaitu 0,025 dan 0,001. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan (R^2 = 0,469), sementara 53,1% dipengaruhi faktor lain. Penelitian merekomendasikan bahwa manajemen hotel perlu mengoptimalkan gaya kepemimpinan partisipatif dan memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kepuasan tamu untuk mencapai peningkatan kinerja berkelanjutan dan keunggulan kompetitif di industri perhotelan lokal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada interaksi manusia, di mana kualitas pelayanan menjadi penentu utama daya saing di tengah pasar yang semakin kompetitif. Di Kota Bogor, yang posisinya sebagai destinasi wisata dan kota MICE (Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition) terus berkembang, hotel-hotel dihadapkan pada tuntutan untuk mempertahankan standar layanan yang tinggi. Kinerja karyawan menjadi variabel krusial dalam menjaga eksistensi bisnis ini (Cahyani, P. E. 2019; Kasih, C. S., & Lestari, T. (2025). Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja karyawan sering kali menjadi tantangan bagi manajemen hotel. Dalam upaya memahami dinamika ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi muncul sebagai Kedua elemen penentu ini kerap menjadi subjek perdebatan yang intens. Walaupun sudah banyak studi yang mengeksplorasi keterkaitan antarvariabel tersebut, diskursus mengenai hal ini masih terus berlanjut terdapat celah empiris yang signifikan, terutama terkait dengan bagaimana kedua variabel ini berinteraksi dalam konteks spesifik hotel di Bogor yang memiliki karakteristik budaya kerja yang unik dan tantangan operasional yang semakin kompleks (Siratan, E. D.dkk, 2026)

Penelitian terdahulu telah memberikan landasan teoritis yang kuat mengenai pentingnya variabel-variabel ini. Edison, dkk. (2016) menegaskan Nilai-nilai

internal perusahaan memegang peranan krusial dalam operasional perhotelan, mengingat hal tersebut berdampak langsung terhadap tindak-tanduk staf di lapangan. Melalui analisis kuantitatif, Edison, dkk. (2016) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,687, yang mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Ferdinandus (2024) menyoroti bahwa dalam industri perhotelan yang dinamis, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Anggara dan Tura (2025) yang menunjukkan bahwa Secara terpisah, terbukti bahwa pola kepemimpinan memberikan dampak yang berarti terhadap performa kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh perolehan nilai t-hitung sebesar 3,902, sementara budaya organisasi juga memberikan kontribusi positif dengan nilai t-hitung 2,406. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 46,6% terhadap kinerja karyawan, menyisakan 53,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Namun, di balik temuan-temuan tersebut, terdapat gap penelitian yang perlu dijembatani. Sebagian besar penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Haliza dan Jani (2022), sering kali terjebak pada pengujian statistik standar tanpa mendalami mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut. Haliza dan Jani (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial (t-hitung 0,916 < t-tabel 2,01174), yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian di berbagai lokasi atau jenis hotel. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan mungkin tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh faktor lain. Siratan, dkk. (2026) memberikan perspektif baru dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap intention to stay, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya bersifat mekanis, tetapi melalui mekanisme psikologis yang kompleks. Inilah yang menjadi celah utama: banyak penelitian sebelumnya mengabaikan bagaimana gaya kepemimpinan membentuk budaya organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja, atau bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dalam lingkungan hotel di Bogor yang memiliki karakteristik lokal yang spesifik.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada integrasi komprehensif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan mempertimbangkan konteks lokal hotel di Bogor yang sedang berupaya melakukan pemulihan dan adaptasi pasca-pandemi. Jika penelitian terdahulu oleh Anggara dan Tura (2025) atau Haliza dan Jani (2022) lebih banyak berfokus pada pengujian pengaruh langsung, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih mendalam dengan membedah bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer hotel di Bogor mampu membentuk budaya organisasi yang mendukung kinerja unggul , serta memupuk etos kerja (Riyono, B,dkk, 2026). Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian ini tidak hanya mengulang pengujian hipotesis, tetapi juga mencoba menjelaskan mengapa terdapat perbedaan hasil (seperti ketidaksignifikanan gaya kepemimpinan dalam beberapa kasus) dengan memasukkan variabel budaya organisasi sebagai elemen penguat. Dengan menggunakan data dari berbagai kelas hotel di Bogor, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih representatif dibandingkan studi kasus tunggal yang sering dilakukan sebelumnya.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis yang signifikan bagi manajemen perhotelan. Dengan merujuk pada temuan Edison, dkk. (2016) mengenai pentingnya budaya organisasi, penelitian ini akan mengevaluasi apakah budaya kerja di hotel-hotel Bogor saat ini sudah selaras dengan tuntutan kinerja yang diharapkan. Selain itu, dengan mengadopsi kerangka pemikiran dari Siratan, dkk. (2026) mengenai mekanisme psikologis, penelitian ini akan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja operasional. Kebaruan lainnya adalah penggunaan metodologi yang lebih ketat dengan memadukan analisis deskriptif dan verifikatif untuk memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga relevan secara manajerial.

Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur mengenai dinamika manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan lokal. Melalui sintesis dari berbagai referensi yang ada, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan yang partisipatif dan budaya organisasi yang kuat adalah kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan Bogor. Penelitian ini tidak hanya sekadar menguji

pengaruh, tetapi juga memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana manajer hotel dapat mengoptimalkan kedua variabel tersebut untuk mencapai keunggulan kompetitif (Wicaksono, T., & Gazali, M. 2021). Dengan mengintegrasikan temuan dari Edison, dkk. (2016), Siratan, dkk. (2026), Ferdinandus (2024), Haliza dan Jani (2022), serta Anggara dan Tura (2025), penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen dan praktik operasional perhotelan, sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih jauh mengenai perilaku organisasi dalam sektor jasa yang sangat kompetitif ini. Melalui pendekatan yang lebih kontekstual dan integratif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas tantangan kinerja yang dihadapi oleh industri perhotelan di Bogor, sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan ekonomi daerah melalui peningkatan kualitas layanan yang berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian tindakan serta pendekatan manajerial yang digunakan untuk membimbing, mendorong, dan menggerakkan anggota tim demi merealisasikan visi perusahaan organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan sebuah seni manajerial yang melibatkan perpaduan antara tindakan strategis dan pendekatan interpersonal. Seorang pemimpin tidak hanya sekadar memberikan instruksi, tetapi juga berperan sebagai katalisator yang membimbing anggota tim melalui tantangan operasional. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat, pemimpin mampu membangkitkan motivasi intrinsik staf, sehingga setiap individu merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Proses menggerakkan sumber daya manusia ini sangat krusial dalam menciptakan sinergi di lingkungan kerja. Pada akhirnya, seluruh rangkaian upaya tersebut bertujuan untuk menyelaraskan potensi kolektif tim agar visi dan misi perusahaan dapat direalisasikan secara efektif, efisien, serta berkelanjutan di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Secara teoretis, gaya kepemimpinan bukan sekadar otoritas formal, melainkan proses interaksi dinamis yang melibatkan kecerdasan emosional, pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks industri perhotelan,

gaya kepemimpinan yang efektif sering kali dikaitkan dengan kemampuan pemimpin dalam menyeimbangkan antara orientasi tugas dan orientasi hubungan. Pemimpin yang menerapkan gaya partisipatif, misalnya, cenderung melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap standar pelayanan hotel. Teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa tidak ada gaya tunggal yang paling efektif untuk setiap situasi; sebaliknya, pemimpin harus mampu beradaptasi dengan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahan. Ketika seorang pemimpin mampu menunjukkan dukungan yang kuat serta memberikan arahan yang jelas, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tekanan operasional, terutama dalam situasi yang menuntut kecepatan dan ketepatan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang transformasional sering dianggap sebagai katalisator utama dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai visi organisasi yang lebih besar. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berfungsi sebagai jangkar yang menjaga stabilitas operasional sekaligus menjadi motor penggerak inovasi di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia sangat bergantung pada bagaimana ia mengomunikasikan ekspektasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan iklim kerja yang menghargai kontribusi setiap individu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai "jiwa" atau identitas unik yang membentuk karakter sebuah perusahaan. Ia bukan sekadar aturan tertulis, melainkan sekumpulan prinsip, kepercayaan, dan standar perilaku yang dihayati secara kolektif oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai yang dipegang teguh ini menciptakan atmosfer kerja yang khas, yang pada akhirnya membedakan entitas tersebut dari kompetitor lainnya. Dengan adanya kesamaan pandangan dan norma yang disepakati, budaya organisasi menjadi pedoman bagi setiap individu dalam mengambil keputusan dan berinteraksi. Secara strategis, budaya yang kuat mampu menyatukan visi seluruh elemen perusahaan, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta memperkuat jati diri organisasi di mata pihak eksternal dan membedakan satu entitas dengan entitas lainnya serta memengaruhi

perilaku individu di dalamnya. Dalam industri jasa seperti perhotelan, budaya organisasi bertindak sebagai "perekat" yang menyatukan berbagai divisi untuk memberikan pengalaman pelanggan yang konsisten. Budaya yang kuat mencakup pemahaman kolektif mengenai standar pelayanan, etika kerja, dan cara berinteraksi dengan tamu. Secara teoretis, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang mengarahkan karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan tanpa harus selalu diawasi secara ketat. Ketika sebuah hotel memiliki budaya yang berorientasi pada kepuasan tamu, setiap karyawan akan secara otomatis memprioritaskan kebutuhan tamu sebagai inti dari tugas harian mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Lebih dari sekadar hasil fisik, kinerja merupakan perwujudan dari integrasi antara kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Berdasarkan model perilaku, kinerja dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Efektivitas penggunaan sumber daya serta efisiensi dalam mencapai target organisasi menjadi tolok ukur utama kinerja. Selain itu, aspek disiplin, inisiatif, dan ketepatan waktu berperan krusial dalam menentukan kontribusi karyawan terhadap daya saing perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi variabel dependen yang sangat bergantung pada manajemen lingkungan kerja dan distribusi beban tugas, yang pada akhirnya menentukan keberlangsungan organisasi di industri jasa yang kompetitif (Widiyarto, S.,dkk.2025).

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif guna menganalisis dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan paradigma kuantitatif didasarkan pada kebutuhan penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari dua hotel di Bogor dengan total 130 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria yang ditetapkan adalah karyawan yang

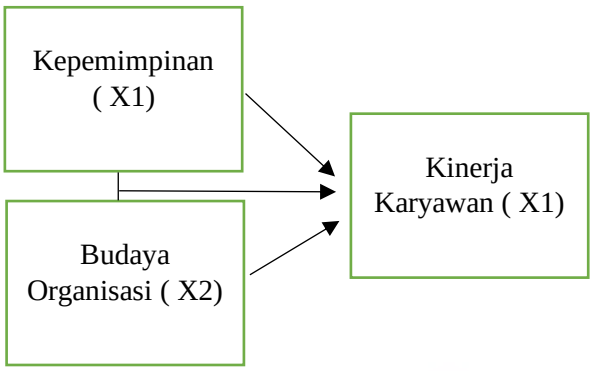
bekerja pada divisi *Front Office*, *FB*, dan *Room Division*, dengan total sampel sebanyak 34 responden. Pemilihan divisi ini didasarkan pada peran krusial mereka dalam operasional harian yang bersentuhan langsung dengan pelayanan tamu, sehingga kinerja mereka sangat mencerminkan kualitas layanan hotel secara keseluruhan.

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert. Indikator untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1): (1) Kemampuan memberikan arahan yang jelas, (2) Kemampuan memotivasi karyawan, (3) Keterbukaan dalam menerima masukan, dan (4) Kemampuan dalam pengambilan keputusan.
2. Budaya Organisasi (X2): (1) Kedisiplinan terhadap standar operasional prosedur (SOP), (2) Kerjasama tim antar divisi, (3) Orientasi pada kepuasan tamu, dan (4) Nilai-nilai kejujuran dan integritas dalam bekerja.
3. Kinerja Karyawan (Y): (1) Kualitas hasil kerja, (2) Kuantitas atau volume pekerjaan, (3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan (4) Kemandirian dalam bekerja.

Untuk memastikan data layak dianalisis, penelitian ini akan ahapan analisis diawali dengan pengujian asumsi klasik guna memastikan validitas model. Langkah pertama adalah uji normalitas yang bertujuan untuk memverifikasi apakah residual data terdistribusi secara normal, sebuah prasyarat fundamental dalam regresi linear. Langkah kedua, uji multikolinearitas diterapkan untuk menjamin tidak adanya korelasi berlebih di antara variabel bebas—yakni gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—dengan memantau nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF).

Setelah asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Dalam tahap ini, uji ANOVA atau uji F digunakan untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)."



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Penentuan hasil uji didasarkan pada ambang batas signifikansi (p-value) di bawah 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang disusun telah memenuhi kriteria kelayakan, serta variabel bebas memiliki kontribusi yang berarti secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Terakhir, Model Summary akan dianalisis untuk melihat nilai R-Square (koefisien determinasi). Nilai ini akan menjelaskan seberapa besar persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Seluruh pengolahan data akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menjamin akurasi hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Analisis yang ditampilkan mencakup uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas data, serta pengujian hipotesis penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Seluruh data yang disajikan dalam tabel-tabel berikut merupakan hasil olahan mentah yang telah melalui proses validasi. Interpretasi mendalam mengenai hasil statistik ini akan dibahas secara komprehensif pada subbab selanjutnya untuk menarik kesimpulan penelitian yang akurat.

Statistics

	Gaya_kepemimpinan	Budaya_organisasi	Kinerja_karyawan

N Valid	34	34	34
Missing	0	0	0
Mean	87,63	89,29	89,09
Median	87,50	90,00	90,00
Mode	86[a]	95	96
Std. Deviation	10,011	8,785	8,291
Minimum	64	70	74
Maximum	98	100	99

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Penelitian terhadap 34 responden menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan memiliki capaian yang cenderung tinggi dengan rata-rata di atas 87. Gaya kepemimpinan mencatat rata-rata 87,63, budaya organisasi 89,29, dan kinerja karyawan 89,09. Standar deviasi yang berkisar antara 8,29 hingga 10,01 mengindikasikan adanya variasi jawaban yang cukup beragam di antara responden. Rentang nilai dari 64 hingga 112 mencerminkan dinamika persepsi yang luas, sehingga ketiga variabel tersebut menunjukkan stabilitas performa serta pengaruh yang signifikan dalam konteks organisasi.

Tests of Normality

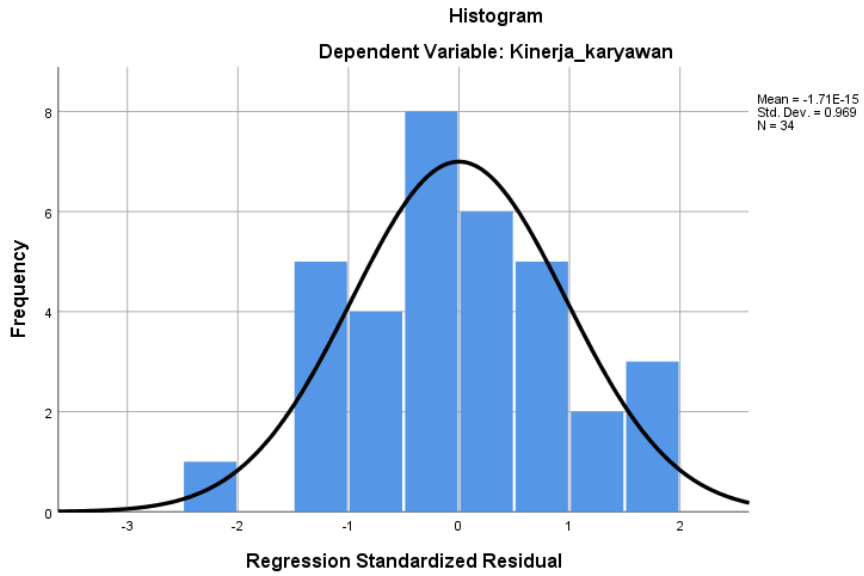
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya_Kepemimpinan	,074	34	,200*	,991	34	,713
Budaya_organisasi	,066	34	,200*	,988	34	,633

Kinerja_karyawan	,091	34	,056	,964	34	,052

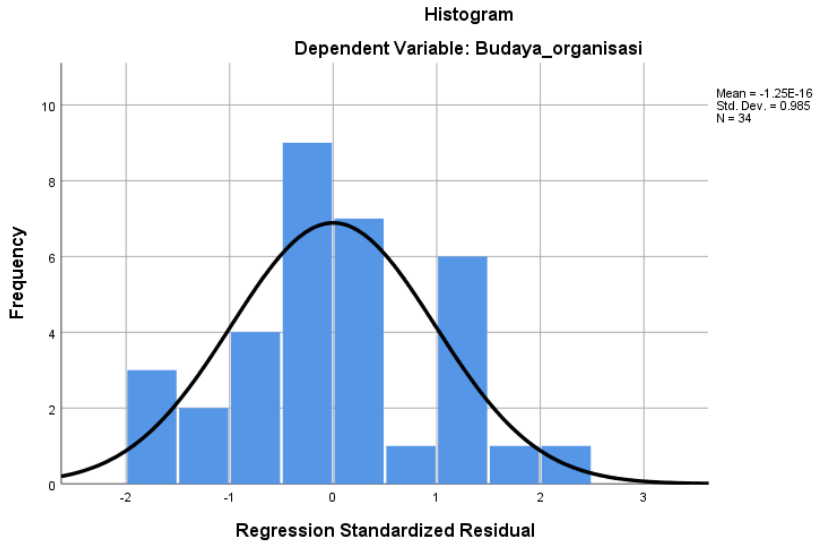
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

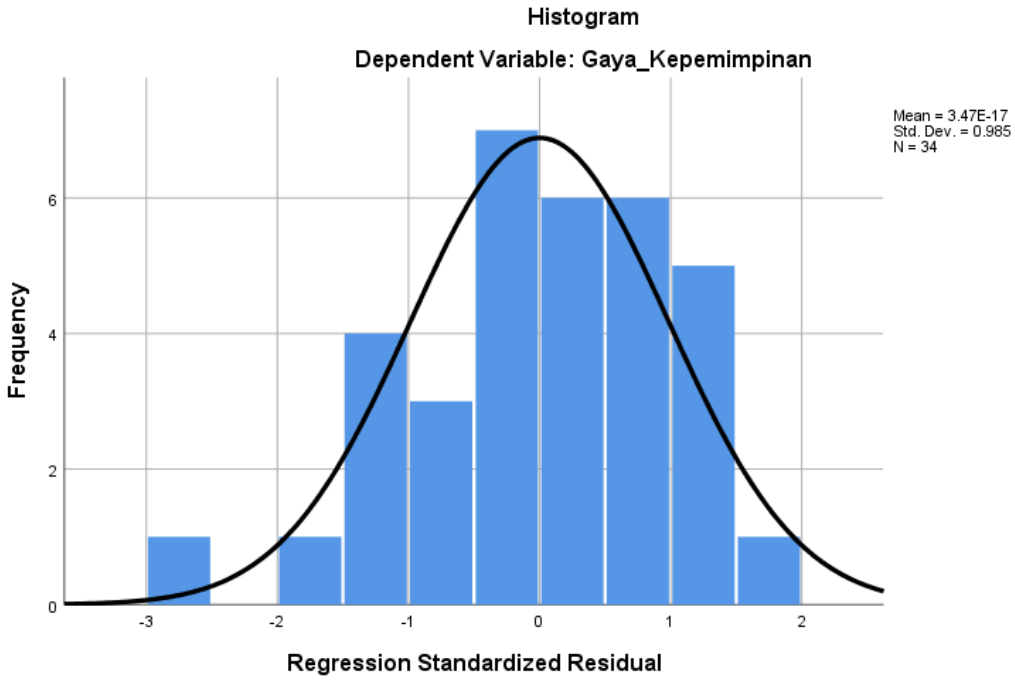
Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi masing-masing memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai 0,056. Konsistensi hasil ini diperkuat oleh uji Shapiro-Wilk yang juga menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk ketiga variabel. Dengan demikian, data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik selanjutnya.



Grafik histogram tersebut menunjukkan bahwa data residual Penentuan hasil uji didasarkan pada ambang batas signifikansi (p-value) di bawah 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang disusun telah memenuhi kriteria kelayakan, serta variabel bebas memiliki kontribusi yang berarti." yang disyaratkan dalam analisis statistik yang baik.



Grafik histogram tersebut menunjukkan bahwa data residual "Data dinyatakan terdistribusi secara normal, sebagaimana ditunjukkan oleh visualisasi histogram yang membentuk kurva lonceng simetris tanpa adanya kemencengan ke arah kiri maupun kanan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan asumsi normalitas." yang disyaratkan dalam analisis statistik yang baik.



Pengujian normalitas dilaksanakan guna memverifikasi bahwa residual dalam model regresi memiliki sebaran yang normal. Merujuk pada visualisasi histogram yang dihasilkan, kurva membentuk pola lonceng yang simetris dengan *mean* mendekati nol (3,47E-17) dan *standard deviation* mendekati satu (0,985). Visualisasi data yang memusat di titik nol menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk 34 sampel penelitian. Temuan ini memberikan bukti bahwa model regresi telah memenuhi syarat kelayakan untuk melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis, yang nantinya akan divalidasi lebih mendalam melalui analisis *P-P Plot* serta uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36,387	7,283		4,996	,000		
Gaya_kepemimpinan	,221	,097	,267	2,283	,025	,516	1,938
Budaya_organisasi	,374	,110	,396	3,392	,001	,516	1,938

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan serta budaya organisasi memberikan kontribusi positif yang nyata terhadap peningkatan performa karyawan.Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,025 (< 0,05) dengan koefisien beta 0,267, sedangkan budaya organisasi memiliki signifikansi 0,001 (< 0,05) dengan koefisien beta 0,396. Selain itu, nilai VIF sebesar 1,938 (< 10) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut terbukti secara empiris mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dalam model penelitian ini.

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1422.360	1	1422.360	27.652	.000[b]
Residual	1646.022	33	51.438		
Total	3068.382	34			

a. Dependent Variable: Gaya_Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Kinerja_karyawan

Berdasarkan pengujian ANOVA, model regresi yang diterapkan terbukti valid dan memiliki tingkat signifikansi yang memadai Nilai F hitung sebesar 27,652 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Dengan Sum of Squares regresi sebesar 1422,360 dibandingkan residual 1646,022, model ini mampu menjelaskan variasi data secara efektif. Secara statistik, model ini valid dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.685[a]	.469	.435	4.923	.469	13.716	2	31	.000	1.755

a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Merujuk pada tabel *Model Summary*, variabel Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berkontribusi sebesar 46,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), merujuk pada nilai *R Square* sebesar 0,469. Angka ini merepresentasikan besarnya variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 53,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar cakupan penelitian. Signifikansi pengaruh secara bersama-sama ini diperkuat oleh

nilai *Sig. F Change* sebesar 0,000 (< 0,05). Selain itu, korelasi antarvariabel tergolong kuat dengan nilai *R* sebesar 0,685. Model ini pun dinyatakan valid dan terbebas dari autokorelasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,755. Secara kolektif, hasil ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan merupakan determinan krusial bagi performa karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan Bogor. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah mengidentifikasi pentingnya kedua variabel ini dalam meningkatkan performa karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki capaian yang tinggi, dengan gaya kepemimpinan mencatat rata-rata 87,63, budaya organisasi 89,29, dan kinerja karyawan 89,09. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa hotel-hotel di Bogor telah mengimplementasikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang relatif baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti sangat signifikan dengan koefisien beta 0,396 dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Temuan ini memperkuat argumen yang dikemukakan oleh Edison, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan elemen penting dalam mengelola hotel dan dapat memengaruhi perilaku karyawan. Penelitian Edison, dkk. (2016) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien determinasi sebesar 0,687, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sementara itu, penelitian ini menemukan kontribusi budaya organisasi sebesar 39,6% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan nilai ini dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks organisasi, ukuran sampel, dan periode penelitian. Namun, konsistensi hasil antara kedua penelitian ini mengonfirmasi bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif adalah fondasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan di industri perhotelan.

Temuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan koefisien beta 0,267 dengan nilai signifikansi 0,025 (< 0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur manajemen, khususnya dalam mengatasi inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya. Haliza dan Jani (2022)

menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai t-hitung 0,916 < t-tabel 2,01174, yang menunjukkan ketidaksignifikanan. Namun, penelitian yang sama juga menemukan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai F-hitung 37,562 > F-tabel 3,19. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan mungkin tidak bersifat langsung, tetapi dimediasi atau diperkuat oleh faktor lain seperti budaya organisasi (Suprapto, H. A, dkk, 2026).

Penelitian Siratan, dkk. (2026) memberikan perspektif yang lebih mendalam dengan menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap intention to stay tidak hanya bekerja secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa meningkatnya kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mekanisme psikologis yang dikemukakan oleh Siratan, dkk. (2026) dapat menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya melalui perintah langsung, tetapi melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan.

Penelitian Ferdinandus (2024) menegaskan bahwa "Sektor perhotelan dikenal sebagai bidang usaha yang sangat dinamis dan penuh persaingan, khususnya di wilayah yang tengah mengalami pertumbuhan pesat seperti Bogor. Dalam konteks ini, ketiga variabel bebas terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap performa staf, baik secara individual maupun kolektif. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam studi ini, yang mengindikasikan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konteks industri perhotelan yang dinamis di Bogor menuntut manajemen untuk terus mengoptimalkan kedua variabel ini guna mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin ketat (Asdeana, W.dkk 2025 ; Sikiani, N. K. D., & Supriyadi, S. 2018)

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-Square 0,469. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggara dan Tura (2025) yang menemukan bahwa pola kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi

secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti terhadap performa staf, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-Square 46,6%. Kesamaan persentase ini (46,9% versus 46,6%) menunjukkan konsistensi yang tinggi antara kedua penelitian, meskipun dilakukan di konteks dan waktu yang berbeda. Sisa sebesar 53,1% yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, seperti sistem kompensasi, pelatihan karyawan, teknologi, dan faktor eksternal lainnya.

Nilai F-hitung dalam penelitian ini menunjukkan .tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), yang mengonfirmasi validitas model regresi serta membuktikan bahwa kedua variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata secara statistik. memengaruhi kinerja karyawan. Haliza dan Jani (2022) juga menemukan hasil serupa dengan nilai F-hitung 37,562 > F-tabel 3,19 dan signifikansi 0,000 < 0,05, mengonfirmasi bahwa pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai VIF sebesar 1,938 (< 10) dengan tolerance 0,516, yang mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini memastikan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi, sehingga masing-masing mampu memberikan kontribusi unik terhadap penjelasan variasi kinerja karyawan.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini sangat signifikan bagi manajemen hotel di Bogor. Pertama, manajemen harus terus memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung, karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan gaya kepemimpinan (0,396 > 0,267). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Kedua, gaya kepemimpinan yang efektif tetap menjadi elemen penting yang tidak dapat diabaikan. Manajer hotel harus mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang partisipatif, mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan terbuka terhadap masukan. Ketiga, sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Setyastanto, A. M, dkk, 2025). Manajemen harus memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sejalan dengan nilai-nilai

budaya organisasi yang ingin dikembangkan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan Bogor. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 46,9% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 53,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Secara parsial, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dengan koefisien beta 0,396 dibandingkan gaya kepemimpinan sebesar 0,267. Hasil uji statistik mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan valid, bebas dari masalah autokorelasi dan multikolinearitas, serta menunjukkan signifikansi yang kuat. Temuan ini konsisten dengan literatur terdahulu yang menekankan pentingnya sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif dalam sektor jasa yang dinamis. Secara singkat, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun capaian deskriptif ketiga variabel tergolong tinggi, terdapat ruang bagi manajemen untuk terus melakukan optimalisasi. Pengaruh budaya organisasi yang lebih besar menegaskan bahwa nilai-nilai perusahaan menjadi fondasi utama perilaku karyawan, sementara gaya kepemimpinan berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat motivasi dan komitmen. Implikasi praktis dari penelitian ini mengharuskan manajemen hotel di Bogor untuk memprioritaskan penguatan budaya organisasi yang positif sebagai strategi utama. Selain itu, manajer perlu mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif yang selaras dengan nilai budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Sinergi antara kedua elemen ini sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah ketatnya persaingan industri perhotelan, sekaligus memastikan peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan melalui pendekatan manajerial yang terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara, T., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Sapphire Sky Hotel BSD Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, *3*(4), 153-170.

Asdeana, W., Sari, M. W., & Sari, S. (2025). The Influence of Work Stress and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Pangeran Beach Hotel Padang. *Social Science Studies*, *5*(3), 160-181.

Cahyani, P. E. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement: Studi kasus pada PT. Victory International Futures Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, *1*(2), 134-151.

Ferdinandus, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, *3*(1), 179-186.

Haliza, K. N., & Jani, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran, Jakarta. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, *8*(3), 2502-2515.

Kasih, C. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Xyz: The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance at Hotel Xyz. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(1), 33-40.

Riyono, B., Suprapto, H. A., Widiyarto, S., Setyastanto, A. M., & Lutvaidah, U. (2026). PENGENALAN KEWIRAUSAHAAN PADA MURID SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN BOGOR. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, *9*(2), 149-157.

Sikiani, N. K. D., & Supriyadi, S. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel yang Dipimpin oleh Pemimpin Ekspatriat dan Pemimpin Lokal. *Jurnal Psikologi Udayana*, *5*(2)

Siratan, E. D., Susanto, P., Susilo, S. R., Jessica, J., & Lotandy, K. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Intention to Stay melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *9*(5), 5118-5125.

Suprapto, H. A., Widiyarto, S., Setyowati, L., Sandiar, L., & Nurisman, H. (2026). Penguatan Kewirausahaan Untuk Mencetak Wirausahawan Muda pada Karang Taruna Kelurahan Kapuk Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, *10*(1), 123-129.

Setyastanto, A. M., Leksono, A. W., Herawati, M., & Widiyarto, S. (2025). The Implementation of Digital and Financial Literacy to Improve Students' Entrepreneurial Skill. *Multidisciplary Journal of Systemic and Innovative Research*, *2*(2), 42-47.

Widiyarto, S., Susilowati, T. Y., & Mubasyira, M. T. (2026, April). Penguatan teknologi pemasaran melalui digital marketing pada Siswa SMA. In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas' Aisyiyah Yogyakarta* (Vol. 4, pp. 1093-1099).

Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, *3*(1), 77-84.

Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, *5*(1), 22-34.

Widiyarto, S., Vernia, D. M., Apriliyani, N. Y. A., Margiyanto, T., & Ulinnuh, A. A. (2025). Sosialisasi Penerapan Konsep Manajemen Ritel Modern Dalam Usaha Kecil Menengah di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, *9*(1), 14-20