

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MREGENCY DI MAKASSAR

Anastasia Respati Jemiman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: [jemiman2001@gmail.com](mailto:jemiman2001@gmail.com)

Andi Badrussaman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: [abadrussaman@gmail.com](mailto:abadrussaman@gmail.com)

Manda HM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: [manda.ypup@gmail.com](mailto:manda.ypup@gmail.com)

### **Abstract**

*Anastasia Respati Jemiman, 2025. The Influence of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance at Hotel M Regency in Makassar. Supervised by Manda HM and Andi Badrussaman.*

*The results of this study indicate that Leadership (X1), Motivation (X2), and Organizational Culture (X3) simultaneously influence employee performance (Y) at Hotel M Regency in Makassar. The method used was a quantitative approach with multiple linear regression using SPSS. Data was collected through a questionnaire distributed to employees and analyzed using t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Specifically, leadership has a significant value of  $0.025 < 0.05$  with a t-value of 2.328, Motivation also has a significant value of  $0.001 < 0.05$  with a t-value of 3.614, and Organizational Culture has a significant value of  $0.000 < 0.05$  with a t-value of 4.880. Simultaneously, the F-calculated value is  $15.531 > F\text{-table } 2.822$  with significance 0.000, which means that the three variables collectively influence employee performance at Hotel M Regency in Makassar. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value is 45.9%, indicating that employee performance is influenced by Leadership, Motivation, and Organizational Culture. The remaining 54.1% is influenced by other factors. This indicates that improving good leadership, high motivation, and a positive organizational culture can enhance employee performance. Therefore, management is advised to focus on these three variables to improve employee performance at Hotel M Regency in Makassar.*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, Hotel M Regency in Makassar*

### **Abstrak**

Anastasia Respati Jemiman, 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar. Dibimbing oleh Manda HM dan Andi Badrussaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar. 2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar. 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar. 4) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Data ini diambil dari seluruh populasi dan sampel. Secara parsial kepemimpinan memiliki nilai signifikan  $0,025 < 0,05$  dengan t-hitung 2,328, Motivasi juga memiliki nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan t-hitung 3,614, dan Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan t-hitung 4,880. Secara simultan nilai F-hitung sebesar  $15,531 > F\text{-tabel } 2,822$  dengan signifikan 0,000, Yang berarti ketiga variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 45,9% Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 54,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi, serta budaya organisasi yang positif dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal pada Hotel M Regency di Makassar.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan, Hotel M Regency di Makassar

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, serta merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan

keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan.

Masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat diatasi asalkan ada manajemen yang baik dan tertata yang bisa menempatkan sumber daya manusia pada golongan dan jabatan yang tepat. Jadi pada intinya, manajemen nyalah yang perlu diperbaiki dan ditata kembali agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memajukan perusahaan. Aspek penting, salah satu diantaranya adalah memberikan dorongan atau motivasi yang dapat menjadi sebuah tenaga penggerak bagi tiap-tiap karyawan dalam sebuah perusahaan yang dapat menjadi dasar untuk bekerja.

Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya seorang pemimpin di suatu perkantoran pemerintahan, yang dapat dilihat indikatornya pada memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab dan menyelesaikan persoalan.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Motivasi merupakan hal paling penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang

menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020).

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofit yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstrutif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintahan, bisnis, sekolahan, perguruan tinggi dan lain sebagainya. Apabila budaya organisasi kuat anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu tapi sudah menjadi kebutuhan.

Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, ketepatan waktu, dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara spesifik Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi saling berkaitan erat. Kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya organisasi yang sehat dan mendorong motivasi kerja karyawan. Sebaliknya kepemimpinan yang kurang responsif dapat menciptakan lingkungan stagnan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu dapat mengetahui ketiga aspek ini bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan secara keseluruhan.

Hasil penelitian terahulu menunjukkan temuan yang beragam Abd. Beri dan Ika Korika Swasti (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen keuangan, terutama terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini

diharapkan mampu memberikan implikasi praktis bagi manajemen Perusahaan dalam Menyusun budaya organisasi dengan cara pimpinan lebih memperhatikan karyawan agar merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Hotel M Regency Makassar; (2) H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Hotel M Regency Makassar; (3) H3 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Hotrel M Ramcy Makassar; (4) H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel M Regency Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini diawali dengan identifikasi terhadap permasalahan yang berkembang dalam hotel M Regency di Makassar, khususnya terkait dengan indikasi lemahnya kepemimpinan yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Selain itu terlihat bahwa ada gejala penurunan motivasi, Seperti seringkali keterlambatan, karyawan kurang antusias dalam melayani tamu, serta minimnya inisiatif pribadi dalam bekerja, disebabkan oleh kurangnya penghargaan sehingga karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban dasar tanpa dorongan. Begitupun budaya organisasi belum sepenuhnya membangun rasa kebersamaan antarbagian, Misalnya terjadi miskomunikasi antardepartemen serta perbedaan cara kerja yang tidak konsisten. Permasalahan ini melatar belakangi rumusan masalah dalam penelitian, yakni bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian merumuskan tujuan penelitian guna menganalisis secara empiris pengaruh masing – masing variabel Independen kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dalam rangka mendukung kerangka konseptual penelitian, peneliti mengkaji literatur dan teori – teori yang relevan, seperti kepemimpinan Anwar (2020), Jemin (2020) teori motivasi, Busro (2020) teori budaya organisasi, serta indikator kinerja karyawan Mangkunegara (2022) selain itu, penelitian ini juga merujuk pada hasil – hasil penelitian terdahulu, baik yang menunjukkan pengaruh signifikan maupun yang tidak signifikan antara variabel variabel tersebut Abd. Beri dan Ika Korika Swasti (2024), Astuti D (2022).

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa

angka sebagai alat menemukan kerangka mengenai apa yang ingin kita ketahui. Data ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Jenis data dalam penelitian ini di peroleh melalui data *primer dan sekunder*. data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan proposal ini. Sedangkan data sekunder data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan. Dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan Kuesioner atau Angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 orang, yang terdiridari karyawan tetap 32 orang dan sebanyak 14 orang pekerja harian Hotel M Regency Makassar. Menurut Juliandi dan Manurung (2021) populasi adalah sekumpulan yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pertimbangan tertentu dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang Hotel M Regency Makassar.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Dividend Payout Ratio*, sedangkan variabel independennya adalah *Current Ratio* dan *Return On Equity*. Menurut Yulianto (2025) Statistik telah lama menjadi fundamental analisis data, bertugas merangkum informasi kompleks menjadi ukuran-ukuran numerik dan visual yang mudah dipahami. Namun, di balik kemampuannya menyederhanakan data, terdapat asumsi filosofis yang jarang diungkap: apakah angka rerata atau histogram benar-benar merepresentasikan realitas, atau sekadar konstruksi subjektif Hermeneutika, sebagai cabang filsafat yang fokus pada interpretasi teks dan makna, menawarkan perspektif unik untuk menjawab pertanyaan ini. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan tentang identitas responden daam penelitian ini, dengan mendeskripsikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan akan diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Penelitian ini pegawai Hotel M Regency di Makassar berjumlah 46 orang.

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase |
|----|---------------|------------------|------------|
| 1  | Laki-Laki     | 34               | 73,9%      |
| 2  | Perempuan     | 12               | 26,1%      |
|    | Total         | 46               | 100%       |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 12 orang sedangkan responden laki-laki sebanyak 34 orang.

**Tabel 2. Umur Responden**

| No | Usia        | Jumlah Responden | Presentase |
|----|-------------|------------------|------------|
| 1  | 20-30 Tahun | 31               | 67,4%      |
| 2  | 31-40 Tahun | 6                | 13,0%      |
| 3  | 41-50 Tahun | 7                | 15,2%      |
| 4  | 51-60 Tahun | 2                | 4,3%       |
|    | Total       | 46               | 100%       |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 2 maka dapat Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui dari 46 responden terlihat bahwa 31 responden berumur 20-30 Tahun (67,4%), 6 responden berumur 31-40 Tahun (13,0%), 7 responden berumur 41-50 Tahun (15,2%), 2 responden berumur 51-60 tahun (4,3%). Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa yang dominan adalah 31 responden yang berumur 20-30 Tahun atau (67,4%).

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden**

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1  | SMP                | 0                | 0%         |

|       |     |    |       |
|-------|-----|----|-------|
| 2     | SMA | 30 | 65,2% |
| 3     | D3  | 2  | 4,3%  |
| 4     | S1  | 13 | 28,3% |
|       | S2  | 1  | 2,2%  |
| Total |     | 46 | 100%  |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada pada Hotel M Regency Makassar di dominasi dengan tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 30 orang (65,2%).

**Tabel 4. Lama Bekerja**

| No    | lama<br>bekerja     | Jumlah<br>Responden | Presentase |
|-------|---------------------|---------------------|------------|
| 1     | 1-5 <sup>TH</sup>   | 39                  | 84,8%      |
| 2     | 6-10 <sup>TH</sup>  | 5                   | 10,9%      |
| 3     | 11-15 <sup>TH</sup> | 2                   | 2,2%       |
| Total |                     | 46                  | 100%       |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 4, diketahui dari 46 responden terlihat lama bekerja 1-5 Tahun 39 responden (84,8%), 6-10 Tahun 5 responden (10,9%), dan 11-15 Tahun 2 responden (2,2%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jumlah responden masa kerja yang paling lama adalah 1-5 Tahun sebanyak 39 responden (84,8%).

**Tabel 5. Kepemimpinan**

| pert. | Responden   |            |           |           |            |
|-------|-------------|------------|-----------|-----------|------------|
|       | SS<br>(5)   | S<br>(4)   | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |
| 1     | 33<br>71,7% | 9<br>19,6% | 4<br>8,7% |           |            |
| 2     | 36<br>78,3  | 10<br>21,7 |           |           |            |
| 3     | 35<br>76,1  | 11<br>23,9 |           |           |            |
| 4     | 38          | 8          |           |           |            |



|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
|    | 82,6% | 17,4% |       |
| 5  | 32    | 14    |       |
|    | 69,6% | 30,4% |       |
| 6  | 27    | 18    | 1     |
|    | 58,7% | 39,1  | 2,2%  |
| 7  | 33    | 13    |       |
|    | 71,7% | 28,3% |       |
| 8  | 31    | 13    | 2     |
|    | 67,4% | 28,3% | 4,3%  |
| 9  | 20    | 19    | 7     |
|    | 43,5% | 41,3% | 15,2% |
| 10 | 30    | 15    | 1     |
|    | 65,2% | 32,6% | 2,2%  |

Sumber: data primer diolah (2025)

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi tertinggi pada item nomor 2 yaitu sebanyak 36 responden (78,3%).

**Tabel 6. Motivasi**

| pert. | Responden   |             |             |           |            |
|-------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
|       | SS<br>(5)   | S<br>(4)    | KS<br>(3)   | TS<br>(2) | STS<br>(1) |
| 1     | 40<br>87%   | 6<br>13%    |             |           |            |
| 2     | 13<br>28,3% | 17<br>37%   | 15<br>32,6% | 1<br>2,2% |            |
| 3     | 34<br>73,9% | 12<br>26,1% |             |           |            |
| 4     | 33<br>71,7% | 13<br>28,3% |             |           |            |
| 5     | 28<br>60,9% | 16<br>34,8% | 2<br>4,3%   |           |            |
| 6     | 29          | 16          | 1           |           |            |

|    |       |       |      |
|----|-------|-------|------|
|    | 63%   | 34,8% | 2,2% |
| 7  | 31    | 12    | 3    |
|    | 67,4% | 26,1% | 6,5% |
| 8  | 31    | 12    | 3    |
|    | 67,4% | 26,1% | 6,5% |
| 9  | 33    | 12    | 1    |
|    | 71,7% | 26,1% | 2,2% |
| 10 | 32    | 11    | 3    |
|    | 69,6% | 23,9% | 6,5% |

Sumber: data primer diolah (2025).

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi mayoritas menjawab dan sangat setuju dengan frekuensi tertinggi pada item nomor 3 sebanyak 34 responden (73,9%).

**Tabel 7. Budaya organisasi**

| pert | Responden |          |           |           |            |
|------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
|      | SS<br>(5) | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |
| 1    | 37        | 8        | 1         |           |            |
|      | 80,4%     | 17,4%    | 2,2%      |           |            |
| 2    | 31        | 15       |           |           |            |
|      | 67,4%     | 32,6%    |           |           |            |
| 3    | 31        | 15       |           |           |            |
|      | 67,4%     | 32,6%    |           |           |            |
| 4    | 31        | 15       |           |           |            |
|      | 67,4      | 32,6%    |           |           |            |
| 5    | 27        | 16       | 3         |           |            |
|      | 58,7%     | 34,8%    | 6,5%      |           |            |
| 6    | 27        | 19       |           |           |            |
|      | 58,7%     | 41,3%    |           |           |            |
| 7    | 26        | 20       |           |           |            |
|      | 56,5%     | 43,5%    |           |           |            |
| 8    | 25        | 17       | 4         |           |            |
|      | 54,3%     | 37%      | 8,7%      |           |            |

|    |             |             |           |
|----|-------------|-------------|-----------|
| 9  | 29<br>63%   | 15<br>32,6% | 2<br>4,3% |
| 10 | 30<br>65,2% | 14<br>30,4% | 2<br>4,3% |

Sumber: data primer diolah (2025).

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi mayoritas menjawab sangat setuju dengan frekuensi tertinggi pada item nomor 1 yaitu sebanyak 37 responden (80,4%).

**Tabel 8. Kinerja karyawan**

| Pert | Responden   |             |           |           |            |
|------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|
|      | SS<br>(5)   | S<br>(4)    | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |
| 1    | 25<br>54,3% | 20<br>43,5% | 1<br>22%  |           |            |
| 2    | 30<br>65,2% | 16<br>34,8% |           |           |            |
| 3    | 22<br>47,8% | 23<br>50%   | 1<br>2,2% |           |            |
| 4    | 30<br>65,2% | 16<br>34,8% |           |           |            |
| 5    | 29<br>63%   | 17<br>37%   |           |           |            |
| 6    | 30<br>65,2% | 16<br>34,8% |           |           |            |
| 7    | 36<br>78,3% | 10<br>21,7% |           |           |            |
| 8    | 24<br>52,2% | 16<br>34,8% | 6<br>13%  |           |            |
| 9    | 36<br>78,3% | 10<br>21,7% |           |           |            |
| 10   | 36<br>78,3% | 8<br>17,4%  | 2<br>4,3% |           |            |

Sumber: data primer diolah (2025).

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan mayoritas menjawab dan sangat setuju dengan frekuensi tertinggi pada item nomor 3 sebanyak 36 responden (78,3%).

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

| Variabel | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| X1.1     | 0,556    | 0,291   | Valid      |
| X1.2     | 0,464    | 0,291   | Valid      |
| X1.3     | 0,422    | 0,291   | Valid      |
| X1.4     | 0,546    | 0,291   | Valid      |
| X1.5     | 0,504    | 0,291   | Valid      |
| X1.6     | 0,565    | 0,291   | Valid      |
| X1.7     | 0,453    | 0,291   | Valid      |
| X1.8     | 0,572    | 0,291   | Valid      |
| X1.9     | 0,713    | 0,291   | Valid      |
| X1.10    | 0,464    | 0,291   | Valid      |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) seluruh item dikatakan valid, pada  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,291), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

| Variabel | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| X2.1     | 0,377    | 0,291   | Valid      |
| X2.2     | 0,426    | 0,291   | Valid      |
| X2.3     | 0,545    | 0,291   | Valid      |
| X2.4     | 0,564    | 0,291   | Valid      |
| X2.5     | 0,752    | 0,291   | Valid      |
| X2.6     | 0,619    | 0,291   | Valid      |
| X2.7     | 0,343    | 0,291   | Valid      |
| X2.8     | 0,488    | 0,291   | Valid      |
| X2.9     | 0,547    | 0,291   | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.10 | 0,645 | 0,291 | Valid |
|-------|-------|-------|-------|

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) seluruh item dikatakan valid, pada  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,291), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi**

| Variabel | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| X3.1     | 0,624    | 0,291   | Valid      |
| X3.2     | 0,527    | 0,291   | Valid      |
| X3.3     | 0,430    | 0,291   | Valid      |
| X3.4     | 0,652    | 0,291   | Valid      |
| X3.5     | 0,759    | 0,291   | Valid      |
| X3.6     | 0,641    | 0,291   | Valid      |
| X3.7     | 0,454    | 0,291   | Valid      |
| X3.8     | 0,734    | 0,291   | Valid      |
| X3.9     | 0,743    | 0,291   | Valid      |
| X3.10    | 0,677    | 0,291   | Valid      |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) seluruh item dikatakan valid, pada  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,291), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Variabel | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| Y1.1     | 0,395    | 0,238   | Valid      |
| Y1.2     | 0,660    | 0,238   | Valid      |
| Y1.3     | 0,719    | 0,238   | Valid      |
| Y1.4     | 0,715    | 0,291   | Valid      |
| Y1.5     | 0,682    | 0,291   | Valid      |
| Y1.6     | 0,701    | 0,291   | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| Y1.7  | 0,579 | 0,291 | Valid |
| Y1.8  | 0,705 | 0,291 | Valid |
| Y1.9  | 0,705 | 0,291 | Valid |
| Y1.10 | 0,729 | 0,291 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 12, dapat dilihat bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) seluruh item dikatakan valid, pada  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0,291), yang berarti item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,713            | 10         |
| 0,695            | 10         |
| 0,831            | 10         |
| 0,849            | 10         |

Sumber: data primer diolah (2025).

Pada tabel 13, hasil uji reliabilitas diketahui semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Semua variabel penelitian adalah reliabel karena semua nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r\text{-tabel}$  persamaan regresi.

## Statistik Deskriptif

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,856 + 0,362 + 0,535 + 0,591 + e$$

Interpretasinya:

1. Berdasarkan hasil tabel 4.9, diketahui konstanta sebesar 4.856; yang berarti bahwa apabila nilai kepemimpinan (X1) , nilai motivasi (X2) dan nilai budaya organisasi (X3) dianggap konstan, maka rata-rata nilai Kinerja karyawan sebesar 4.856.

2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0.362, artinya setiap peningkatan 1% kepemimpinan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 362%. Koefisien bernilai positif antara kepemimpinan dengan Peningkatan Kinerja Pegawai, semakin baik, sehingga bisa dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah positif.
3. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan X1 sebesar  $0.025 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Mregency Makassar.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0.535; artinya setiap peningkatan 1% Motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 535%. Nilai koefisien positif sehingga bahwa arah pengaruh antara variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.
5. Berdasarkan nilai signifikansi: hasil dari tabel *coefficients* didapatkan nilai signifikan X3 sebesar  $0.001 > 0.05$ , sehingga disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Hotel Mregency Makassar.
6. Koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X3) sebesar 0.591; artinya setiap peningkatan 1% Budaya organisasi, maka prestasi karyawan akan meningkat sebesar 591%. Nilai koefisien positif sehingga bahwa arah pengaruh antara variabel Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi: hasil dari tabel *coefficients* didapatkan nilai signifikan X3 sebesar  $0.000 > 0.05$ , sehingga disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Hotel Mregency Makassar.

**Tabel 14. Uji T**

| model |                        | unstd.coef |        | std.coef | t     | sig   |
|-------|------------------------|------------|--------|----------|-------|-------|
|       |                        | B          | std.er | Beta     |       |       |
| 1     | (Constant)             | 4,856      | 7,567  |          | 0,642 | 0,524 |
|       | Kepemimpinan (X1)      | 0,362      | 0,155  | 0,298    | 2,328 | 0,025 |
|       | Motivasi (X2)          | 0,535      | 0,148  | 0,463    | 3,614 | 0,001 |
|       | Budaya Organisasi (X3) | 0,591      | 0,121  | 0,593    | 4,880 | 0,000 |

Sumber: data primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel 14, perhitungan di atas  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,081$ .  $X_1 t_{hitung} (2,328) > t_{tabel} (2,081)$ ,  $X_2 t_{hitung} (3,614) > t_{tabel} (2,081)$ ,  $X_3 t_{hitung} (4,880) > t_{tabel} (2,081)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa. Artinya kepemimpinan, Motivasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Mregency Makassar.

**Tabel 15. Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>   |                |    |             |        |                   |
|--|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression   | 214,264        | 3  | 107,132     | 15,531 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 296,605        | 42 | 6,898       |        |                   |
| Total  | 510,870        | 45 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                              |                |    |             |        |                   |
| B. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan |                |    |             |        |                   |

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 15, hasil uji F pada tabel di atas  $F_{tabel} = f(k ; n-k) = F(3 ; 43) = 2.822$ . maka nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.531 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.822. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $11,154 > 3.136$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada taraf  $\alpha = 5\%$  dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 16. Uji R2**

| Model Summary  |                    |          |                   |                            |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | 0,678 <sup>a</sup> | 0,459    | 0,420             | 2,626                      |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan |                    |          |                   |                            |

Sumber: data primer diolah (2025).



Berdasarkan table 16 diatas yang diperoleh, menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan Hotel Mregency Makassar dan sisaya sebesar 54,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti, lingkungan kerja, etos kerja, beban kerja, pelatihan kerja dan penempatan kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat mendorong dan mendorong kinerja karyawan sehingga hal ini dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap karyawan hotel mregency. Penelitian ini sejalan dengan Kamal dan Abdillah (2020) dimana dia menemukan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan berkontribusi baik sesuai dengan yang diinginkan bagi seluruh karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Abd. Beri dan swasti (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak semua kepemimpinan mampu memberikan dukungan, motivasi atau komunikasi yang efektif dan juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin kuat dorongan motivasi yang ada maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan hotel mregency makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Swasti (2024) hal ini merupakan faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu dengan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan. Namun hasil ini bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh Meita, dkk (2020), motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan para karyawan hanya bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan saja dan karena takut akan kehilangan pekerjaan, tanpa ingin berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri dan mengaktualisasikan diri untuk lebih berkembang dan berpengalaman di dunia kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengolahan secara parsial menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sangat memeperdulikan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga budaya organisasi menjadi panduan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika seorang karyawan mempunyai nilai-nilai atau prinsip-prinsip

dalam bertanggung jawab dengan pekerjaannya, selain itu organisasi juga perlu menekankan nilai-nilai organisasi seperti visi-misi organisasi yang harus dipegang erat oleh para pegawai. Namun hasil ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Beri dan Swasti (2024) yang dimana hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kurangnya pemahaman tentang budaya organisasi yang tidak mampu memberikan pemahaman yang jelas tentang budaya organisasi dan dampaknya pada karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, maka Hotel Mregency kota Makassar diharapkan mempertahankan budaya organisasi dengan cara pimpinan lebih memperhatikan karyawan agar merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Selain itu diharapkan agar karyawan Hotel Mregency Kota Makassar dapat memperhatikan dan menilai serta mendorong supaya Motivasi karyawan meningkat dengan berbagai cara, seperti mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan pandangan kerja karyawan untuk bertindak dan bekerja secara optimal.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel M Regency di Makassar: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar; (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar; (3) Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar; (4) Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel M Regency di Makassar.

Penelitian ini juga menyertakan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut: (1) Diharapkan pemerintah daerah kab. Mamasa meningkatkan kemandirian keuangan daerah agar bisa lebih baik lagi; (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin mampu mempengaruhi kinerja karyawan, selain dari pada Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya

### **REFERENSI**

- Aisyah N. (2022). Budaya Organisasi Praktik. Nizamia Learning Center. Ruko Valencia AA 15 Gemurung, Gedangan - Sidoarjo.
- Anwar P. M. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Edisi xiv.

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*. 2(2). 55-68. [Http://journal.Admi.Or.Id/index.Php/jaman/article/view/181](http://journal.Admi.Or.Id/index.Php/jaman/article/view/181) Bandung: pt. Remaja rosdakarya.
- Beri, A., Swasti, K.I (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni Surabaya. *JIP Eissn:2614-8854*) Vol: 7, No. 9, September 2024 (10394-10401)
- Bambang, M. Rizal. (2020). Motivasi Kerja. Blitar: Okbamz. @gmail. com
- Busro. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Prenada Media Group.
- Djaali, (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Edison, E. (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jemin, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Skripsi.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cv. Aa. Risky. Jl. Raya Ciruas Petir.
- Kamal, F., & Abdillah, E.Z (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan (Studi Kasus: Pt. Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122. <https://doi.org/10.33558/Optimal.V12i2.1684>
- Lola, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Skripsi.
- Mangku, N. A. (2022). Perencanaan Dan Pengembangan Sumbe Daya Manusia. Cetakan Kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Nyoto, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia. Ds. Sidarjo, Kec. Pulung, Kab, Ponorogo.
- Ohoira, (2023). Pengaruh Kedsplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi sulawesi Selatan. Skripsi.
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia <https://www.rajagrafindo.co.id>
- Sentika S. (2023). Kepemimpinan Dan Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Cv. Intelektual Manifes Media Jalan Raya Puri Gading Cluster Palm Blok B-8 Kabupaten Badung, Bali [www.infesmedia.co.id](http://www.infesmedia.co.id).
- Siagian, (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada, PT. Cahaya Pulau Putra Di Kota Batan.
- Siagian, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Siregar, A. B. (2023). Budaya dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. CV. Corpora. Jawa Tengah
- Sitorus. (2020). Pengaruh Komunikasi Antar Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja,

- Sucofindo Media Pustaka, Surabaya.
- Sukatin. (2021). Psikologi Manajemen, Cetakan Pertama, Cv. Budi Utama, Yogyakarta.
- Sutrisno. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Jakarta.
- Terry Dan Rue (2021). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta.
- Uno, B. H. (2022). Teori Motivasi Dan Pengukuranya. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wijono. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. CetakanPertama. Prenadamedia Group. Jakarta