

Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Harper Palembang

Bimo Pangestu¹⁾, Kurnia Afreza²⁾, Rahmad Sumadi³⁾, Lusia Nargis⁴⁾

^{1), 2), 3), 4)} Manajemen, Universitas Tridianti, Palembang

Email: [^{1\)}bimopangestu50@gmail.com](mailto:bimopangestu50@gmail.com), [^{2\)}kuriaafreza74@gmail.com](mailto:kuriaafreza74@gmail.com), [^{2\)}madytan04@gmail.com](mailto:madytan04@gmail.com),
[^{4\)}lusia_nargis@univ-tridianti.ac.id](mailto:lusia_nargis@univ-tridianti.ac.id)

Received : May ,2024	Accepted : June ,2024	Published : July, 2024
----------------------	-----------------------	------------------------

ABSTRACT

Hotel is one of the service businesses that support the development of the Indonesian tourism sector. An important element of the hotel service business is to provide excellent service to customers, good service quality and good facilities and make guests come back one of which is determined by the productivity of hotel employees. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of communication (X1), leadership style (X2) and organizational culture (X3) on employee productivity (Y) at Harper Hotel Palembang. The data sources used are priper and secondary data with a sample size of 50 people using data analysis normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test and multiple linear regression analysis and the coefficient of determination using the analytical tool used is SPSS. The results showed that there was an influence of Leadership Style and Communication on Employee Productivity at Harper Hotel Palembang with a variable F significance of 0.000 <0.05. Multiple linear regression equation $Y = 4,768 + 0.570 (X1) - 0.198 (X2) + 0.443 (X3)$ From the results of the t test there is an influence of Leadership Style on Productivity at Harper Hotel Palembang with a significant value of 0.021 <0.05. There is no effect of Organizational Culture on employee productivity at Harper Hotel Palembang with a significance value of 0.222 > 0.05. There is an influence of Communication on Employee Productivity at Harper Hotel Palembang with a significance value of 0.004 <0.05.

Keywords: Communication, Leadership Style, Organizational Culture, Employee Productivity

ABSTRAK

Hotel merupakan salah satu usaha jasa yang menunjang pengembangan sector kepariwisataan Indonesia. Unsur penting dari usaha jasa hotel adalah memberi pelayanan yang prima kepada pelanggan, kualitas layanan yang baik dan fasilitas yang baik dan membuat tamu datang kembali salah satunya ditentukan oleh produktivitas karyawan hotel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Hotel Harper Palembang. Sumber data yang digunakan adalah data priper dan sekunder dengan jumlah sampel 50 orang dengan menggunakan analisis data uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan analisis regresi linier berganda serta koefisien determinasi dengan menggunakan alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil Penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Harper Palembang dengan signifikansi F variabel sebesar 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linier berganda $Y = 4.768 + 0,570(X_1) - 0,198(X_2) + 0,443(X_3)$ Dari hasil uji t adanya

pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Produktivitas pada Hotel Harper Palembang dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Tidak Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Harper Palembang dengan nilai signifikansi $0,222 > 0,05$. Terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Harper Palembang dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.
Kata Kunci : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang memberikan jasa, baik dalam bentuk ide maupun tenaga fisik, dan menerima kompensasi yang telah ditentukan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan memiliki etos kerja yang kuat dan memanfaatkan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Tujuan akhir seorang karyawan adalah membantu perusahaan meningkatkan produktifitasnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, meskipun mesin telah menggantikan banyak fungsi pekerjaan. Namun, tenaga kerja tetap menjadi faktor penting dalam menentukan proses produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut (Hardjana, 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai tindakan menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan menerima respon dari pengirim pesan. Lalu menurut (Harjanto & Mulyana, 2008) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan non verbal antara dua individu atau lebih. Komunikasi adalah sebuah proses dimana komunikator menyampaikan pesan seperti ide, gagasan, dan konsep kepada penerima melalui media yang efisien untuk memastikan adanya saling pengertian dan makna. Hal ini menyebabkan penerima pesan terpengaruh dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan komunikator.

Menurut (Suwatno, 2019) Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias dan suatu kumpulan proses yang dilakukan seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Ramadhany, 2017:368) Mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat ahli di atas, maka disimpulkan gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dalam organisasi

Menurut (Akbar, 2013) budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi, menjadi filosofi kerja bagi karyawan dan memandu kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Budaya organisasi merupakan perekat yang menyatukan organisasi dimana para anggotanya memiliki kesamaan isi, misi, dan tujuan dan cara berpikir yang dimanifestasikan melalui perilaku setiap anggota di dalam organisasi adalah tanggung jawab pemimpin untuk mengedalikan budaya organisasi ini agar dapat membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2016:99 menjelaskan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang berbanding antara keluaran dan masukan. Keluaran diukur berdasarkan satuan fisik dan bentuk nilai, sedangkan masukan terbatas pada tenaga kerja. Menurut (Hasibuan, 2010) lebih sederhana lagi, ia mengartikan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah hasil dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi. Manusia merupakan sumber daya yang strategis dalam organisasi yang harus diterima oleh manajemen. Hanya manusia yang bisa meningkatkan produktivitas kerja, namun sebaliknya juga hanya manusia yang bisa menyebabkan pemborosan dan tidak efisien. Oleh karena itu perhatian pada sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan fakta-fakta yang didapat oleh dari pengumpulan data. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁: Diduga komunikasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) budaya organisasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Hotel Harper Palembang
- H₂: Diduga komunikasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Hotel Harper Palembang
- H₃: Diduga gaya kepemimpinan (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Hotel Harper Palembang.
- H₄: Diduga Komunikasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Hotel Harper Palembang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Hotel Harper Palembang yang berjumlah 104 Orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling*. Pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Jumlah karyawan di Hotel Harper Palembang sebanyak 104 orang sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* dengan memberikan pernyataan yang disebarakan kepada 50 orang responden (Karyawan Hotel). Pengolahan data untuk dianalisis menggunakan *software* SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas kemudian uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas komunikasi (X₁)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Komunikasi dari 10 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Komunikasi (X₃) dengan menggunakan SPSS versi 22.0 bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Komunikasi dengan 10 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} \geq R_{tabel}$.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

Dari Hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan dari 10 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan dengan 10 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} \geq R_{tabel}$.

Uji Validitas Budaya Organisasi (X₃)

Dari Hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Budaya Organisasi dari 10 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X₂) dengan menggunakan SPSS versi 22.0. Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa

korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Budaya Organisasi dengan 10 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} \geq R_{tabel}$.

Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Dari Hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Komunikasi dari 10 item pernyataan yang diuji ternyata semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS versi 22.0 Dari hasil uji validitas di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel Produktivitas Karyawan dengan 10 pernyataan dinyatakan valid dengan menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} \geq R_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan Reliabel, jika jawaban dari responden terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten atau menghasilkan data yang sama. Hasil analisis reliabilitas diperoleh melalui nilai Cronbach's Alpha pada tabel *Reliability Statistics*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 22.0. Hasil uji normalitas data bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan melihat hasil uji spss pada gambar scatterplot dimana ketentuannya adalah apabila gambar membentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas dan apabila pada gambar tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. dari hasil olah data di dapat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji komunikasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linier berganda, perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 dan diperoleh bahwa nilai Konstanta (a) sebesar 4.768 menyatakan bahwa jika variabel (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi) dikatakan konstan atau = 0, maka produktivitas nilainya sebesar 4.768, Koefisien regresi

gaya kepemimpinan (b_1) sebesar 0,570 hasil tersebut diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas sebesar 0,570, Koefisien regresi budaya organisasi (b_2) sebesar -0,198 yang berarti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi 1% maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan sebesar - 0,198, Koefisien regresi komunikasi (b_3) sebesar 0,443 yang berarti bahwa setiap peningkatan komunikasi 1% maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,043

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R Square* hasil olahdata menggunakan SPSS mengenai determinasi antara Komunikasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap Produktivitas, nilai *adjusted R square* sebesar 0,623 atau 62,3%, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif searah urutan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 37,7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Penelitian Statistik (Uji F dan Uji t)

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji nilai hipotesis yang telah dibuat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan di uji secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Dalam Uji F) dan pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Dalam Uji t).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah H_0 dan H_a diterima atau ditolak dengan menggunakan Level of signifikan (α) = 0,05 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil uji F untuk menjelaskan hipotesis hasil uji F diatas dapat dirumuskan nilai signifikasi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Harper Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah H_0 dan H_a diterima atau ditolak dengan menggunakan level of signifikan (α) = 0,05. Komunikasi (X_1) didapat nilai sign t yaitu $0,004 < 0,05$ dengan signifikansi t sebesar 0,004 maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap produktivitas karyawan, Gaya Kepemimpinan (X_1) didapat sig t yaitu $0,021 < 0,05$ dengan signifikansi t sebesar 0,021 maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Budaya Organisasi (X_2) didapat sign t yaitu $0,222 > 0,05$ dengan signifikansi t sebesar 0,222 maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut; Berdasarkan uji F variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan., Berdasarkan uji t variabel Komunikasi X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan uji t variabel Gaya Kepemimpinan X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan uji t variabel Budaya Organisasi X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun saran dalam penelitian ini yakni Melakukan penilaian Gaya Kepemimpinan, melakukan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan survei, umpan balik dan observasi, Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepemimpinan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. pelatihan ini dapat mencakup : teknik kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan kecerdasan emosional, perusahaan juga bisa memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pemimpin yang menunjukkan kinerja baik dapat dilakukan dengan : memberikan bonus atau kenaikan gaji, memberikan penghargaan non materi atau memberikan kesempatan pengembangan diri. Perusahaan dapat menciptakan budaya komunikasi yang terbuka mendorong karyawan untuk menyampaikan ide, saran dan kritik dengan bebas serta menerapkan kebijakan komunikasi terbuka yang jelas dan transparan.

Daftar Pustaka

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1).
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Revisi, Vol. 2). Social Agency Baru
- Hardjana, A. M. (2022). Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Ilmiah Neraca*, 5(2).
- Harjanto, R., & Mulyana, D. (2008). Komunikasi getok tular pengantar popularitas merek. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 9(2), 233–242
- Hermawan, R., & Adiyani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *Jurnal Ganeshwara*, 3(1).
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang di mediasi motivasi kerja karyawan hotel harper yogyakarta. *Jurnal ilmiah akomodasi agung*, 9(1), 21-30.
- Pranogyo, A. B. (2023). PERAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI ATAS PRODUKTIVITAS PEGAWAI PERUSAHAAN GALANGAN KAPAL. *Probisnis*, 16(1), 21-35.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO*, 5(2), 368–374.
- Setiawan, Y. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas olah raga dan pemuda provinsi jawa barat. *Jurnal Manajerial*, 9(2), 79-90.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D* (Cet 1). Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis* (R. Kusumaningtyas, Ed.; Cet 1). Bumi Aksara.
- Syasindy, N. B., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(2), 159-172.