

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Hotel Radisson adalah bagian dari Radisson Hotel Group. Radisson Lampung Kedaton terletak di pusat kota Bandar Lampung sehingga tempatnya yang sangat strategis. Hotel ini berada di Jalan Teuku Umar No. 1 Kota Bandar Lampung. Serta merupakan hotel terbaik berbintang 4 khususnya di daerah Provinsi Lampung, Bandar Lampung. Hotel ini memiliki karyawan sebanyak 123 karyawan dengan dibagi menjadi beberapa departemen. Keadaan seperti saat ini yaitu covid-19 mengharuskan para karyawan tetap bekerja dengan extra dan berhati-hati demi keberlangsungan perusahaan. Hotel Radisson Lampung Kedaton dibangun total 11 lantai, dengan total rooms 210, tapi baru buka 106 kamar selama soft opening Hotel Radisson Lampung Kedaton. Hotel Radisson Lampung memiliki sekitar 210 kamar dengan 4 tipe kamar yaitu: superior, deluxe, junior suite dan executive suite. Fasilitas yang dibuka untuk soft opening: kamar (room), restaurant, lobby baru & lounge, dan swimming pool. Hadirnya Hotel Radisson Lampung Kedaton, tidak saja untuk wisatawan tetapi juga untuk pelaku bisnis di Bandar Lampung., karena Bandar Lampung merupakan tempat pusat industri seperti di Panjang, Tanjung Bintang, Natar dan sekitarnya

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	35	63.64%
	Perempuan	20	36.36%
Total		55	100.0%
Umur	20 - 29 Tahun	24	43.64%
	30 - 39 Tahun	19	34.55%
	> 40 Tahun	12	21.82%
Total		55	100.0%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	28	50.91%
	Diploma	12	21.82%
	S1/S2	15	27.27%
Total		55	100.0%
Masa Kerja	1 - 2 Tahun	14	25.45%
	3 - 4 Tahun	23	41.82%
	> 5 Tahun	18	32.73%
Total		55	100.0%

Sumber: Data diolah peneliti tahun, 2022

Dari tabel diatas, diketahui bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel, mayoritas karyawan hotel Radisson Lampung Kedaton yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 63,64% dari total responden. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan hotel Radisson Lampung Kedaton yang menjadi responden berusia 20-29 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 43,64% dari total responden. Responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas karyawan hotel Radisson Lampung Kedaton yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu

sebanyak 28 orang atau sebesar 50,85% dari total responden. Sedangkan responden berdasarkan masa kerja mayoritas karyawan hotel Radisson Lampung Kedaton yang menjadi responden memiliki lama bekerja 3-4 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 41,82% dari total responden.

4.3 Uji Prasyarat Instrumen

4.3.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat pengumpulan data (kuisisioner). Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate pearson (*product moment*) yang diolah dengan menggunakan Software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Jika rhitung > rtabel (0.265), maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Tabel 4.2
Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Pernyataan_Y.1	0.738	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.2	0.637	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.3	0.863	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.4	0.660	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.5	0.749	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.6	0.775	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.7	0.831	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.8	0.621	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.9	0.627	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.10	0.746	0.265	Valid
Servant Leadership	Pernyataan_X1.1	0.729	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.2	0.521	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.3	0.419	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.4	0.382	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.5	0.443	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.6	0.434	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.7	0.630	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.8	0.756	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.9	0.651	0.265	Valid

	Pernyataan_X1.10	0.534	0.265	Valid
Pelatihan Kerja	Pernyataan_X2.1	0.775	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.2	0.823	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.3	0.897	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.4	0.900	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.5	0.786	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.6	0.867	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.7	0.755	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.8	0.779	0.265	Valid
Kompensasi	Pernyataan_X3.1	0.793	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.2	0.900	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.3	0.883	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.4	0.850	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.5	0.918	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.6	0.905	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.7	0.895	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.8	0.873	0.265	Valid
Budaya Organisasi	Pernyataan_X4.1	0.783	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.2	0.811	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.3	0.900	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.4	0.825	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.5	0.829	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.6	0.760	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.7	0.792	0.265	Valid
	Pernyataan_X4.8	0.794	0.265	Valid

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Dari tabel diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel *servant leadership*, pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi serta kinerja karyawan dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dalam variabel dapat dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.265.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik

Cronbach's Alpha, dengan kriteria jika nilai *Cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0.901	> 0.600	Reliability
Servant Leadership	0.721	> 0.600	Reliability
Pelatihan Kerja	0.930	> 0.600	Reliability
Kompensasi	0.957	> 0.600	Reliability
Budaya Organisasi	0.926	> 0.600	Reliability

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang handal dan konsisten sehingga bisa digunakan berkali-kali.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ data berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.36685497
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Dari tabel di atas, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,050. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,903 dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,389, dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0.050 atau 5%. Atau nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.050 (0.389 > 0.050), maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2019). Jika nilai Tolerance > 0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas Data

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Servant Leadership	.713	1.402
	Pelatihan Kerja	.698	1.432
	Kompensasi	.449	2.228
	Budaya Organisasi	.600	1.667
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

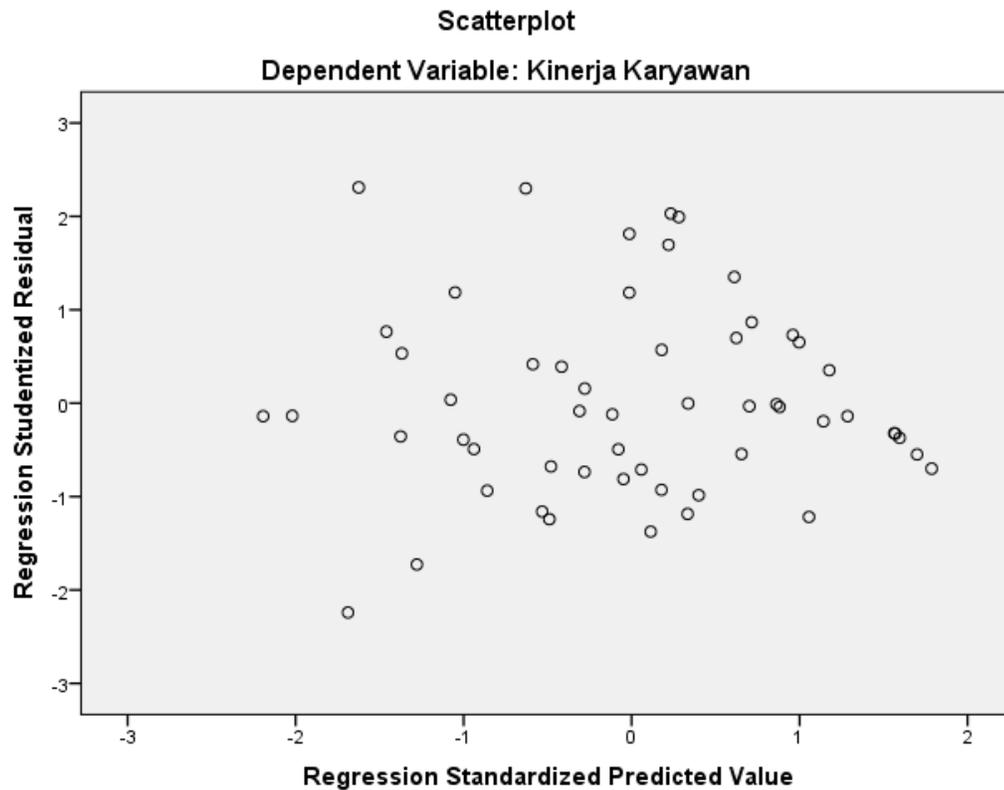
Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel – variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan hasil dari perhitungan *varian inflation factor* (VIF), menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran keofisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestisnya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedastisitas dari penelitian ini:

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Berdasarkan diagram di atas, *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Tabel 4.6
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.662	4.485		4.830	.000
	Servant Leadership	.250	.082	.259	3.067	.003
	Pelatihan Kerja	.216	.075	.245	2.867	.006
	Kompensasi	.163	.062	.281	2.638	.011
	Budaya Organisasi	.231	.063	.337	3.650	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Dengan memperhatikan hasil regresi linier berganda maka didapat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 21,662 + 0,250SL + 0,216PK + 0,163KP + 0,231BO + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 21,662 menunjukkan jika variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 21,662, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel *servant leadership*, pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 21,662.
2. Koefisien regresi variabel *servant leadership* (X_1) yaitu sebesar 0,250, berarti bahwa apabila variabel *servant leadership* (X_1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,250, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel *servant leadership* meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 satuan.

3. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) yaitu sebesar 0,216, berarti bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,216, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,216 satuan.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) yaitu sebesar 0,163, berarti bahwa apabila variabel kompensasi (X_3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,163, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,163 satuan.
5. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_4) yaitu sebesar 0,231, berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_4) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,231, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,231 satuan.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial (Uji t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan (Sig) < 0,05. Maka H_a diterima. Dari hasil uji regresi terlihat bahwa terdapat t_{hitung} untuk setiap variabel sedangkan t_{tabel} diperoleh melalui tabel T (α : 0.05 dan df : n-4) sehingga α : 0.05 dan Df : 55-4 = 51, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007.

Tabel 4.7
Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.662	4.485		4.830	.000
Servant Leadership	.250	.082	.259	3.067	.003
1 Pelatihan Kerja	.216	.075	.245	2.867	.006
Kompensasi	.163	.062	.281	2.638	.011
Budaya Organisasi	.231	.063	.337	3.650	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai dari t_{hitung} variabel *servant leadership* menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,067 > 2,007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya *servant leadership* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai dari t_{hitung} variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,867 > 2,007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya pelatihan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai dari t_{hitung} variabel kompensasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,638 > 2,007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai dari t_{hitung} variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,650 > 2,007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan bertanda

positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan *level of significance* 5%. Jika hasil penelitian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya. F_{tabel} diperoleh melalui tabel F ($Dk = k-1$, $Df : n-k-1$) sehingga $Dk : 4-1 = 3$ dan $Df: 55-4-1= 50$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,790

Tabel 4.8
Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1787.581	4	446.895	36.503	.000 ^b
	Residual	612.128	50	12.243		
	Total	2399.709	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Servant Leadership, Kompensasi						

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen *servant leadership*, pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 36,503 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,790 dimana diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4.6.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.725	3.499

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Servant Leadership, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSSV25, 2022

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,725 atau 72,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *servant leadership*, pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi sebesar 72,5% dan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kemerataan dari hubungan dua variabel, dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,863 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis data diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima yang artinya *servant leadership* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukan bahwa *servant leadership* adalah aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Dalam penelitian ini gaya

kepemimpinan *servant leadership* dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya pemimpin yang dapat mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan selalu berusaha menerapkan kedisiplinan setiap karyawan. *Servant leadership* yaitu gaya kepemimpinan yang melayani berasal dari hati untuk melayani, *servant leadership* mampu memicu semangat kerja pada para karyawan, diakibatkan dari rasa perhatian yang diberikan oleh atasan pada setiap karyawannya sehingga tercipta semangat kerja pada karyawan tersebut (Neuschel, 2008). Kinerja adalah hasil dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan berdasar pada tujuan dari organisasi. Menurut Spears (2015) pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi.

Kepemimpinan pelayan menggunakan pendekatan mendasar dan bersifat jangka panjang, yang pada akhirnya akan memberikan perubahan secara menyeluruh pada kehidupan personal dan profesional pegawai. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani, pemimpin yang mau melayani dalam artian membantu kesulitan bawahannya lebih dihormati oleh para karyawan. Sikap saling peduli inilah yang memicu iklim kerja kondusif yang pada akhirnya kinerja karyawanpun meningkat (Astohar, 2012). Menurut Hasanah dkk. (2020) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian, peningkatan level *servant leadership* juga akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut Dennis (2005) Semakin baik penerapan *Servant Leadership* pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan

bukan dirinya sendiri. Kurniawan (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya pelatihan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan merupakan pilar serta tahapan yang ada di program strategi manajemen SDM. Abozed et al. (2009) menyatakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan tujuan utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Program pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan yang kuat dari pimpinan dan mampu melayani sebagai peran positif untuk bawahan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja yang telah dilakukan selama ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan, seperti pelatihan-pelatihan yang diberikan masing-masing departemen dan pelatihan dari *human resources* itu sendiri.

Sumerta dan Sujadi (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat karena itu manajemen hendaknya meningkatkan pelatihan kerja sehingga menciptakan komunikasi yang baik karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawan dapat berbentuk finansial dan non finansial karena prestasinya dalam bekerja (Fahmi, 2016). Selaras dengan pendapat lain yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Elmi, 2018) Normi (2018) menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif serta motivasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memberikan kompensasinya dengan baik dan tepat waktu maka karyawan akan merasa bahwa hasil kerjanya tersebut dapat dihargai dengan baik, sehingga dengan seperti itu kesejahteraan karyawan serta kinerja karyawan akan semakin baik.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah, Basri Modding, dan Jeni Kamase (2021) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa ada hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka pekerjaan karyawan akan menjadi lebih baik dan hasil kinerja bisa maksimal serta kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat.

4.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robins, 2017). Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam

mencapai tujuan, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik.

Dalam penelitian ditemukan bahwa sikap saling terbuka terhadap sesama akan membuat para karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan lainnya tanpa menutupi kesalahan apabila dilakukan. Hal ini didukung oleh penelitian Okki Kurnia (2022) bahwa dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berkembang di antara karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah dimensi orientasi pegawai, yang menunjukkan karyawan yang saling mengingatkan untuk beribadah pada saat waktu ibadah telah tiba. Selain itu, keadaan kinerja karyawan di Hotel Nagoya Plaza termasuk ke dalam kategori sangat baik pula terutama dalam hal karyawan diberikan peluang untuk menunjukkan kemampuan terbaik.

Menurut Robbins dalam Tika (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah ditetapkan maka karyawan akan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Umi, dkk (2015) menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.5 Pengaruh servant Leadership, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F_{hitung} sebesar 36,503 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,790 dimana diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Artinya setiap

kenaikan variabel *servant leadership*, pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung Kedaton. Menurut Hasanah dkk. (2020) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian, peningkatan level *servant leadership* juga akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sumerta dan Sujadi (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Alamsyah, Basri Modding, dan Jeni Kamase (2021) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa ada hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Okki Kurnia (2022) bahwa dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berkembang di antara karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah dimensi orientasi pegawai