

PENGARUH KEPEMIMPINAN *TRANFORMASIONAL* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *THE AXANA HOTEL PADANG*

Adika Sonam Sukrillah

 "Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang" adikaharianja@gmail.com

Hendri Azwar

 "Dosen Pembimbing, Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang"
*Corresponding author

Dasrizal

 "Human Resources Manager *The Axana Hotel Padang*"

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari gaya kepemimpinan *transformatif* (X1) dan atmosfer budaya organisasi (X2) terhadap hasil kerja karyawan (Y) di *The Axana Hotel Padang*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 digunakan untuk mengumpulkan data. Sampel penelitian ditetapkan dengan metode total sampling yang mencakup 53 karyawan aktif yang memiliki status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah bekerja sekurang-kurangnya enam bulan di *The Axana Hotel Padang*. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan beberapa pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian t, pengujian F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformatif* termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata 4,09, budaya organisasi juga dikategorikan baik dengan rata-rata 4,17, dan kinerja karyawan berada di kategori baik dengan rata-rata 4,16. Hasil uji hipotesis menunjukkan ternyata: (1) Kepemimpinan *transformatif* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,060$; $p = 0,000$); (2) Budaya organisasi hanya berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan ($t = 1,921$; $p = 0,060$), meskipun arah pengaruhnya tetap positif; (3) Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767, kepemimpinan *transformatif* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 82,486$; $p = 0,000$). Hal ini berarti kedua faktor tersebut menjelaskan 76,7% variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, sementara budaya organisasi memiliki peran penting, khususnya saat berkolaborasi dengan kepemimpinan *transformatif* yang kuat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan yang Mengubah, Budaya Perusahaan, Prestasi Karyawan, The Axana Hotel Padang*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan adalah bagian penting dalam perkembangan pariwisata yang sangat terkait dengan kualitas tenaga kerja sebagai pendorong utama dalam memberikan layanan. Dalam industri jasa, khususnya perhotelan, produk utama yang ditawarkan bukan semata fasilitas fisik, melainkan pengalaman layanan (*service experience*) yang dihasilkan melalui interaksi langsung antara karyawan dan tamu, sehingga kinerja karyawan menjadi determinan utama dalam membentuk kepuasan tamu, reputasi hotel, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu sesuai dengan standar kualitas dikenal sebagai kinerja karyawan, jumlah, keepatan waktu, mengikuti prosedur kerja, juga tanggung jawab saat memberikan pelayanan (Silitonga & Faddila, 2023). Menurut Armstrong (2021), hasil kerja karyawan bergantung pada tiga hal penting yang dirangkum dalam rumus $Performance = Motivation \times Ability \times Opportunity$. Jadi, agar hasil kerja mencapai tingkat terbaik, ketiga hal tersebut harus saling mendukung. Kepemimpinan yang bersifat *transformatif* diyakini dapat memperkuat partisipasi karyawan dalam organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan hasil kerja baik individu maupun kelompok (Oktaviani et al., 2023). Di sisi

lain, budaya organisasi yang baik juga mempunyai dampak besar pada kemampuan karyawan melalui nilai-nilai, petunjuk, dan norma kerja yang dapat meningkatkan motivasi mereka (Azizah, 2017).

Dalam konteks perhotelan, pemimpin *transformatif* berperan sebagai role model, komunikator visi strategis, pendorong kreativitas pelayanan, serta fasilitator pengembangan individu karyawan. Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa kepemimpinan *transformatif* memiliki dampak besar pada peningkatan kinerja pegawai hotel, baik secara langsung ataupun dengan perantara kepuasan kerja (Yulianti dan Isgianto, 2025), serta berkontribusi pada peningkatan keterlibatan dan kinerja layanan di sektor perhotelan (Chi et al. , 2023). Di sisi lain, Budaya organisasi dipandang sebagai suatu sistem nilai, norma, dan praktik kolektif yang membentuk pola perilaku anggota organisasi (Putra & Nasution, 2024); jika bersifat adaptif dan berorientasi pada kolaborasi, hal tersebut terbukti meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

The Axana Hotel Padang, sebagai salah satu hotel bintang empat di Kota Padang dengan kompleksitas layanan *MICE*, *ballroom*, *meeting room*, serta akomodasi bisnis dan wisata, menuntut konsistensi kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan observasi pra-penelitian, masih ditemukan sejumlah persoalan, antara lain keluhan karyawan terkait kurangnya keteladanan dan apresiasi pimpinan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang belum maksimal, kedisiplinan kerja yang masih rendah, serta ulasan tamu (*Google Review*) yang menyoroti pelayanan yang kurang konsisten dan kondisi kamar yang belum sepenuhnya sesuai standar operasional prosedur. Kejadian ini terdapat indikasi terdapat kesenjangan antara konstruksi teoretis yang menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* dan budaya organisasi meningkatkan kinerja, dengan realitas empiris di lapangan yang menunjukkan performa belum stabil.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tujuannya untuk mengkaji pengaruh Kepemimpinan *Transformatif* (X1) dan Budaya Organisasi (X2), baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan (Y) di *The Axana Hotel Padang*. Hasil penelitian diharapkan bisa memberi manfaat teoretis bagi pengembangan manajemen perhotelan juga manfaat praktis untuk meningkatkan daya saing industri layanan kepada tamu.

METODOLOGI

Untuk memastikan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-asosiatif (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di *The Axana Hotel Padang*, yang beralamat di Jl. Bundo Kanduang No.14-16, Kampung Pondok, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat, selama bulan Mei sampai Juni tahun 2026.

Penelitian ini menggunakan dua faktor yang tidak tergantung, yaitu Kepemimpinan *Transformatif* (X1) dan Budaya Organisasi (X2), serta satu faktor yang bergantung, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan *The Axana Hotel Padang* yang totalnya ada 53 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penentuan sampel menggunakan teknik total sampling (Sugiyono, 2017), sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden dalam penelitian ini. Selain itu, responden juga harus memenuhi kriteria tambahan yaitu memiliki status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah bekerja minimal selama enam bulan, agar mereka memiliki pemahaman yang cukup tentang kepemimpinan *transformatif* dan budaya organisasi di perusahaan.

Kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) digunakan untuk mengumpulkan data primer kuantitatif. Sebanyak 33 pernyataan yang mencakup 10 butir untuk Kepemimpinan *Transformatif* (indikator: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual), 10 butir untuk Budaya Organisasi (indikator: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim), dan 13 butir untuk Kinerja Karyawan (indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, komitmen, dan komitmen kerja) disebarkan secara daring melalui *Google Forms*. Sebelum digunakan, instrumen tersebut telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

SPSS digunakan dalam berbagai tahapan analisis data. Analisis deskriptif pertama-tama digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian dan karakteristik responden. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinieritas (Tolerance dan VIF) serta uji asumsi klasik lainnya, uji heteroskedastisitas (teknik Glejser), dan uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov). Tahap selanjutnya adalah analisis regresi linear berganda untuk menentukan sejauh mana pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Terakhir, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan penghitungan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian beserta analisisnya.

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Studi ini meliputi 53 individu yang berprofesi di *The Axana Hotel Padang*. Dari segi gender, jumlah partisipan pria lebih banyak yakni 34 individu (64,2%), sedangkan partisipan wanita berjumlah 19 individu (35,8%). Berdasarkan usia, kelompok 18-28 tahun mendominasi (54,7%), diikuti kelompok 28-38 tahun (37,7%) dan 38-48 tahun (7,5%), yang menunjukkan sebagian besar karyawan berada pada usia produktif. Dari sisi pendidikan terakhir, responden dengan latar belakang S1/D-IV sebanyak 39,6%, SMA/SMK 32,1%, dan Diploma 28,3%. Responden tersebar hampir merata pada seluruh unit kerja operasional, dengan proporsi terbesar dari departemen Accounting (24,5%) dan Food and Beverage Product (18,9%). Sebagian besar responden (34,0%) memiliki pengalaman satu hingga dua tahun berdasarkan masa kerja, namun tetap terdapat proporsi karyawan senior dengan masa kerja lebih dari lima tahun (13,2%), sehingga data mencerminkan pengalaman kerja yang bervariasi.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Uraian mengenai variabel penelitian disusun untuk menjelaskan gambaran umum respon yang diberikan oleh responden terhadap setiap variabel yang dianalisis. Rangkuman hasil dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori	Dimensi Tertinggi	Dimensi Terendah
Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1)	4,09	Baik	Stimulasi Intelektual (4,25)	Pengaruh Ideal (3,96)
Budaya Organisasi (X2)	4,17	Baik	Orientasi Tim (4,25)	Inovasi & Pengambilan Risiko (4,04)
Kinerja Karyawan (Y)	4,16	Baik	Ketepatan Waktu (4,22)	Kualitas Kerja (4,04)

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Secara keseluruhan, ketiga variabel berada pada kategori baik. Kepemimpinan *Transformasional* dinilai paling kuat pada aspek stimulasi intelektual, namun masih perlu penguatan pada aspek pengaruh ideal (keteladanan pimpinan). Budaya Organisasi paling kuat pada orientasi tim, namun aspek inovasi dan keberanian mengambil risiko masih perlu diperkuat. Kinerja Karyawan paling menonjol pada ketepatan waktu, Sementara itu, masih ada ruang untuk pengembangan dalam hal kualitas pekerjaan.

3. Uji Asumsi Klasik

Dapat disimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal karena uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap residual model menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,072, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji multikolinieritas, kedua variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,278 dan nilai VIF sebesar 3,601. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas karena berada dalam rentang yang diperbolehkan (tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10). Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,384 untuk budaya organisasi dan 0,195 untuk kepemimpinan *transformasional*; kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami isu heteroskedastisitas. Hasilnya, model regresi tersebut memenuhi asumsi-asumsi tradisional dan siap untuk pemeriksaan lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya pengaruh budaya organisasi (X2) dan kepemimpinan *transformatif* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditentukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Tabel 2 menyajikan hasil analisis tersebut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	13,004	3,369	-	3,860	0,000
Kepemimpinan <i>Transformatif</i> (X1)	0,708	0,140	0,655	5,060	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,291	0,152	0,249	1,921	0,060

Persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 13,004 + 0,708 X_1 + 0,291 X_2$. Tingkat budaya organisasi atau kepemimpinan *transformatif* yang lebih tinggi berkaitan dengan kinerja karyawan yang lebih baik, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif untuk kedua variabel tersebut. Budaya organisasi memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan kepemimpinan *transformatif*, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di *The Axana Hotel Padang*.

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial, kepemimpinan *transformatif* memiliki nilai t sebesar 5,060 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05); maka, hipotesis H1 diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformatif* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi menghasilkan nilai t sebesar 1,921 dengan tingkat signifikansi 0,060 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H2 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh budaya perusahaan, meskipun arah koefisiennya tetap positif.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	R ²
Regression	1266,865	2	633,433	82,486	0,000	0,767
Residual	383,965	50	7,679	-	-	-
Total	1650,830	52	-	-	-	-

Berdasarkan hasil uji parsial, kepemimpinan *transformatif* menghasilkan nilai t sebesar 5,060 dengan tingkat signifikansi 0,000 angka yang berada di bawah ambang batas 0,05. Maka, hipotesis H1 diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformatif* berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi menunjukkan nilai t sebesar 1,921 dengan tingkat signifikansi 0,060 melebihi ambang batas 0,05 hingga hipotesis H2 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa, meskipun koefisien kinerjanya tetap positif, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ketika ditinjau secara terpisah.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan *Transformatif*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan di *The Axana Hotel Padang*

Para karyawan menilai bahwa gaya kepemimpinan, prinsip organisasi, dan hasil kerja di *The Axana Hotel Padang* berjalan dengan cukup baik, sebagaimana ditunjukkan oleh tiga variabel penelitian yang masuk dalam kategori "baik". Stimulasi intelektual adalah bagian penting dari kepemimpinan yang sangat terasa, sesuai dengan Konsep kepemimpinan transformatif yang diusulkan oleh Bass dan Avolio. Konsep ini menyoroti empat aspek kunci, yaitu pengaruh teladan, inspirasi yang memotivasi, dorongan intelektual, dan perhatian terhadap individu, yang semuanya berkolaborasi untuk mendorong bawahan agar beraksi melebihi kapasitas biasa.. Namun, aspek pengaruh ideal atau teladan dari pimpinan mendapatkan skor yang paling rendah, yang menunjukkan adanya ruang untuk diperbaiki dalam konsistensi sikap pimpinan dalam berinteraksi sehari-hari. Dalam variabel budaya organisasi, orientasi tim paling ditekankan, yang sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge bahwa

budaya organisasi yaitu sistem nilai bersama yang menentukan cara karyawan berperilaku dan bekerja. Namun, aspek inovasi dan keberanian mengambil risiko masih perlu ditingkatkan. Dalam variabel kinerja karyawan, ketepatan waktu menjadi indikator yang paling kuat, sesuai dengan teori Mangkunegara yang menekankan kualitas dan jumlah hasil kerja sebagai bentuk pengukuran kinerja, meskipun kualitas kerja masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan..

2. Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan *transformasional* ($t = 5,060$; $p = 0,000$; koefisien = $0,708$). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi internal dan keyakinan kepada pemimpin, serta keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya (Yulianti & Isgianto, 2025; Chi et al., 2023). Pemimpin yang bisa menjadi contoh yang baik, memberi semangat, mendorong orang berpikir secara kritis, serta memperhatikan kebutuhan setiap karyawan akan membuat karyawan lebih berkarya secara optimal. Oleh karenanya, memperkuat kemampuan kepemimpinan *transformasional* menjadi strategi penting bagi manajemen *The Axana Hotel Padang*.

3. Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Pekerja

Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan semata ($t = 1,921$; $p = 0,060$), meskipun arah koefisiennya tetap positif ($0,291$). Kondisi ini dapat terjadi karena pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bersifat lebih tidak langsung dan berjangka panjang dibandingkan pengaruh kepemimpinan yang dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam interaksi kerja sehari-hari, serta adanya tumpang tindih pengaruh (*shared variance*) antara budaya organisasi dan kepemimpinan *transformasional*, mengingat pimpinan turut berperan besar dalam membentuk budaya organisasi itu sendiri. Meskipun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi tetap berperan penting ketika bersinergi dengan kepemimpinan *transformasional* yang kuat, sehingga manajemen tetap perlu memperkuat nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten sebagai fondasi jangka panjang.

4. Dampak Bersama Budaya Organisasi dan Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Pekerja

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan *transformasional* secara bersamaan, berdasarkan hasil uji F ($F = 82,486$; $p = 0,000$), dengan tingkat penjelasan variabel sebesar $76,7\%$ ($R^2 = 0,767$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tercapai paling baik ketika budaya perusahaan bersifat mendukung dan terdapat kepemimpinan *transformasional* yang kuat. Kepemimpinan bertugas memberi arahan, memotivasi, dan memberi inspirasi langsung kepada karyawan, sementara budaya organisasi membentuk aturan dan kebiasaan kerja yang menjadi dasar perilaku karyawan setiap hari. Oleh karena itu, manajemen *The Axana Hotel Padang* sebaiknya terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan para pemimpin sekaligus memperkuat budaya kerja organisasi secara terus-menerus untuk mendorong peningkatan kinerja pekerja secara umum.

KESIMPULAN

Analisis dan penjelasan yang diberikan memungkinkan penarikan kesimpulan berikut: (1) Kepemimpinan *transformasional* di *The Axana Hotel Padang* dikategorikan baik dengan rata-rata $4,09$, di mana dimensi Stimulasi Intelektual mencatat nilai tertinggi ($4,25$) dan dimensi Pengaruh Ideal meraih nilai terendah ($3,96$); (2) Budaya organisasi juga tergolong baik dengan rata-rata $4,17$, dengan dimensi Orientasi Tim sebagai yang tertinggi ($4,25$) dan dimensi Inovasi & Pengambilan Risiko sebagai yang terendah ($4,04$); (3) Dengan skor rata-rata $4,16$, kinerja karyawan berada dalam kategori "baik", di mana dimensi Ketepatan Waktu memperoleh nilai tertinggi ($4,22$) dan dimensi Kualitas Kerja memiliki nilai terendah ($4,04$); (4) Kepemimpinan *transformasional* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,060$; $p = 0,000$); (5)

Budaya organisasi semata tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 1,921$; $p = 0,060$), meskipun arah koefisiennya tetap positif; dan (6) Dampak kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan oleh budaya perusahaan maupun kepemimpinan *transformatif* ($F = 82,486$; $p = 0,000$), di mana kedua faktor tersebut menyumbang 76,7% dari perbedaan kinerja karyawan. ($R^2 = 0,767$).

Karena itu, performa karyawan di *The Axana Hotel Padang* lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan *transformatif* yang dilalui langsung oleh semua karyawan, sedangkan budaya organisasi memiliki peran penting terutama saat bekerja sama dengan kepemimpinan yang kuat, bukan sebagai faktor yang bekerja sendiri. Manajemen dianjurkan untuk memperkuat bagian keteladanan dari pemimpin (pengaruh ideal) dengan memberikan pelatihan kepemimpinan, mendorong budaya inovasi serta keberanian dalam mengambil risiko yang terkendali, dan meningkatkan pengawasan terhadap kualitas kerja agar hasil pekerjaan karyawan menjadi lebih baik. Studi berikutnya sebaiknya melibatkan variabel tambahan yang relevan, seperti dorongan kerja, kompensasi, atau tingkat kepuasan kerja. Disarankan juga untuk memperluas ukuran sampel dengan mengikutsertakan berbagai hotel dari kategori yang sama, serta mempertimbangkan penerapan desain penelitian jangka panjang guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Chi, H. K., et al. (2023). Transformational leadership and service performance in hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Hardani, et al. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencana, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Program Pascasarjana FITK UIN Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, T. A., Harlen, H., & Garnasih, R. L. (2023). Apakah Budaya Organisasi Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 543-547.
- Putra, D. M., & Nasution. (2024). The role of organizational culture on employee performance through job satisfaction and work motivation. *Journal of Entrepreneurship & Business*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). The role of work discipline in improving employee performance. *Jurnal Economina*.
- Siraj, N., & Hägen, S. (2023). Employee performance and its indicators: A conceptual review. *Journal of Management Studies*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianti, E., & Isgiarto, R. (2025). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance in Three-Star Hotels: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*.