

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ZAHRA SPA NUSA DUA

Ni Made Satya Utami¹, Putu Ayu Sintya Saraswati², Ni Luh Purnama Dewi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: satyakesawa@unmas.ac.id, purnamadew27@gmail.com

ABSTRACT

Good employee performance is a step towards achieving organizational goals, so efforts need to be made to improve employee performance. This research aims to determine the influence of leadership, motivation and organizational culture on employee performance. This research was conducted at Zahra Spa Nusa Dua. The sample in this study was 41 people who were employees of Zahra Spa Nusa Dua. The sampling method in this research is the saturated sampling method or census method. Data collection was carried out through observation, documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance at Zahra Spa Nusa Dua. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Zahra Spa Nusa Dua. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at Zahra Spa Nusa Dua.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar di Indonesia dan menjadi industri andalan bagi Negara Indonesia. Salah satu daerah tujuan wisata yang memiliki tingkat kunjungan yang sangat tinggi adalah Bali. Salah satu industri yang memiliki daya tarik di Bali adalah spa, terlihat dari pertumbuhan industri spa di Indonesia terkhususnya di Bali yang menempati urutan ketiga terbesar di Asia. Perkembangan dunia pariwisata yang saat ini semakin pesat yang mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan menuju keberhasilan dan hal ini hanya bisa dilakukan oleh karyawan dengan kinerja yang baik.

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (Notoatmodjo, 2019:124). Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari penilaian atau evaluasi terhadap sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil mencapai tujuan atau tugas yang ditugaskan kepada mereka. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu

sendiri. Apabila permasalahan ini tidak di atasi maka akan timbul masalah yang akan menghambat stabilitas dan performa perusahaan.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu sendiri, yang dalam hal ini pemimpin perusahaan yang bertanggung jawab atas karyawannya. Menurut Utami (2016), kepemimpinan (leadership) adalah sifat atau karakter seseorang didalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok orang agar mereka bersedia untuk mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utami (2016) dan penelitian oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang

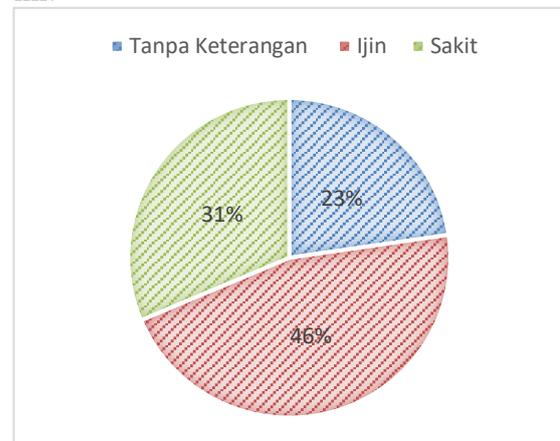
mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku dan pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Motivasi menurut Candra, dkk (2022) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang berpengaruh besar kecilnya prestasi yang diraih (Gibson, dkk. 1996:185). Penelitian Kasmaludin, dkk. (2023) dan Baruhu dan Dwi (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Menurut Rivai (2020), budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Efendi (2019) serta Wiratama, dkk. (2022) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian oleh Marpaung dan Darmawan (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan yang masih ada di Zahra Spa Nusa Dua saat ini masih ada karyawan yang sering melanggar peraturan atau standar kerja yang dibuat oleh perusahaan sehingga berdampak pada kualitas pelayanan, seperti melanggar jam istirahat. Selain itu

beberapa karyawan mengabaikan *job descriptions* yang telah ditetapkan dan masih ada beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (*standard operating procedure*) serta kurang dapat berfikir dengan cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat digambarkan mengenai Proporsi Absensi Karyawan Zahra SPA Nusa Dua pada Tahun 2022 sebagai berikut dibawah ini:



Gambar1. Proporsi Absensi Karyawan Zahra SPA Nusa Dua pada Tahun 2022.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Kinerja karyawan

Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Darsono, 2022:3). Kemampuan tersebut tidak lah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya.

4. Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal atau eksternal yang dapat bersifat positif. Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang dapat menimbulkan dorongan atau mampu mempengaruhi seseorang melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

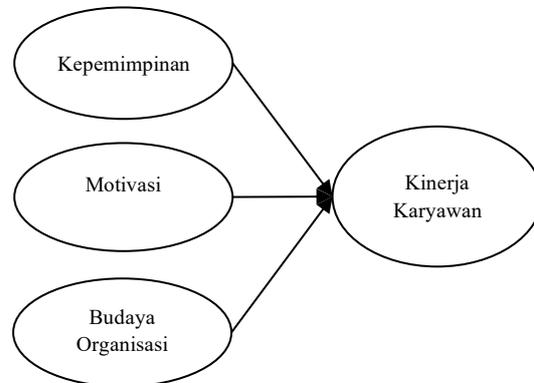
5. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu simbol, ideologi, ritual yang mencakup nilai-nilai yang dianut dan dipahami oleh setiap anggota organisasi dan dijadikan tolak ukur untuk menilai apakah tindakan organisasi menyimpang atau tidak dari nilai yang dianut organisasi (Anatan & Elitan, 2009:89). Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Wirawan, 2007:10).

6. Hipotesis

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Zahra Spa Nusa Dua yang beralamat di Jalan Nusa Dua, Benoa, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 41 orang yang merupakan karyawan Zahra Spa Nusa Dua, dengan teknik penentuan sampel yakni metode *sampling jenuh* atau metode sensus.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dengan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan,

motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang $> 0,30$.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kepemimpinan sebesar 0,899, motivasi sebesar 0,859, budaya organisasi sebesar 0,925 dan kinerja karyawan sebesar 0,908. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kepemimpinan sebesar 0,064, motivasi sebesar 0,066, dan budaya organisasi sebesar 0,624. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak

digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,693	0,880		-4,194	0,000
Kepemimpinan	0,462	0,083	0,448	5,593	0,000
Motivasi	0,495	0,046	0,456	10,763	0,000
Budaya Organisasi	0,151	0,061	0,162	2,479	0,018
R					0,987
R Square					0,975
Adjusted R Square					0,973
F Statistic					483,994
Signifikansi uji F					0,000 ^a

Sumber: Data di olah (202)

Berdasarkan Tabel 5.17, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,693 + 0,462X_1 + 0,495X_2 + 0,151X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -3,693$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Zahra Spa Nusa Dua akan meningkat sebesar -3,693 satuan.

$b_1 = 0,462$ berarti apabila kepemimpinan (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,462 satuan. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua.

$b_2 = 0,495$ berarti apabila motivasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan

kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,495 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Zahra Spa Nusa Dua.

$b_3 = 0,151$ berarti apabila budaya organisasi (X3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,151 satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua.

5. Hasil Uji Kelayakan Model

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 483,994 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zahra Spa Nusa Dua.

6. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,973 atau sebesar 97,3%. Hal ini berarti variasi hubungan kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua adalah sebesar 97,3% sedangkan sisanya sebesar 2,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

7. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 5,593 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 10,763 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c. Nilai thitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,479 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,018 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepemimpinan yang ada pada Zahra Spa Nusa Dua maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:170), kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memang melibatkan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku

bawahan agar bisa bekerjasama dan mencapai tujuan organisasi secara produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi yang ada di Zahra Spa Nusa Dua maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Shofwani dan Hariyadi, 2019). Menurut Kasmir (2016:190), motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasmaludin, dkk. (2023) menyatakan

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik budaya organisasi yang ada di Zahra Spa Nusa Dua maka semakin baik pula kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dilihat dari perilaku organisasi tersebut, yang mana budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota - anggotanya dan menjadi suatu pedoman bagi anggota-anggotanya dalam berperilaku secara tidak sadar diterapkan dalam berjalannya suatu organisasi. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Wahyudi dan Tupti (2019) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani dan Efendi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua. Semakin baik kepemimpinan yang ada pada Zahra Spa Nusa Dua maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua. Semakin meningkat motivasi yang ada di Zahra Spa Nusa Dua maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua. Semakin baik budaya organisasi yang ada di Zahra Spa Nusa Dua maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesibukan dari karyawan yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan penyebaran kuisisioner menjadi tidak efisien, yang menyebabkan peneliti harus beberapa kali menemui responden. Saran untuk peneliti selanjutnya agar memastikan waktu wawancara dan pengisian kuisisioner. Peneliti dapat pula memberikan kuisisioner elektronik dengan media email kepada responden untuk lebih memudahkan dalam pengisian kuisisioner.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, sehingga dapat menggambarkan keadaan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini hanya dilakukan pada Zahra Spa Nusa Dua. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Zahra Spa Nusa Dua memberikan pengarahan lebih jelas dan lugas terkait tugas dan tanggungjawab apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua.
2. Disarankan kepada pimpinan Zahra Spa Nusa Dua memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam pencapaian target agar tujuan perusahaan yang telah disepakati dapat lebih mudah dicapai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Zahra Spa Nusa Dua.
3. Disarankan kepada pimpinan Zahra Spa Nusa Dua dalam memberikan pengarahan agar lebih mendikte ataupun mendetail agar karyawan merasa arahan yang diberikan mampu mendorong karyawan untuk menerapkan budaya organisasi yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Zahra Spa Nusa Dua.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Managgio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/managgio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anatan, L., & Elitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya*

- Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Baruhu, N., & Dwi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Giga Nusantara. *Jubima : Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1 Maret 2023), 273–290.
- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di RSIA Selaras Cikupa. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18–25.
- Darsono, B. (2022). *Teori Kepemimpinan*. CV. Madani Berkah Abadi.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi*. Binarupa Aksara.
- Kasmaludin, Basir, M. A., & Gazalin, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2, 14–21.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53730>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Cetakan ke-2*. PT Raja Grafindo Persada.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 49–61.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (ec. rev, ce)*. Rineka Cipta.
- Rivai, A. (2020). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behaviour*. Pretince Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Utami, N. M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar.
- Wiratama, R. A. A., Widnyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8), 190–199.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.