

PENGARUH KEMAMPUAN, PERSONAL VALUE, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAVEHOTEL

Fitri Nurmala

fitrinurmala699@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of competence, personal value, leadership style, and organization commitment on the employees' performance of Favehotel, Sidoarjo. Moreover, the research was quantitative research. While, the population was employees of Favehotel, Sidoarjo which consisted of 70 people. The data type of this research used primary data obtained through a questionnaire that was distributed to all the employees of Favehotel, Sidoarjo. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling technique. Additionally, the instrument in data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed directly to the employees of Favehotel, Sidoarjo. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression analysis. According to the research result, it concluded that competence had a significant effect on the employees' performance of Favehotel, Sidoarjo. Likewise, personal value had a significant effect on the employees' performance of Favehotel, Sidoarjo. Similarly, leadership style had a significant effect on the employees' performance of Favehotel, Sidoarjo. Also, organization commitment had a significant effect on the employees' performance of Favehotel, Sidoarjo.

Keywords: *competence, personal value, leadership style, organization commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, *personal value*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Favehotel Sidoarjo yang berjumlah 70 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapatkan melalui seperangkat kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Favehotel Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner kepada karyawan Favehotel Sidoarjo. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *personal value* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *kemampuan, personal value, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering juga disebut *Human Resource (HR)*. Bagian *Human Resource (HR)* yang bertanggung jawab atas segala kebutuhan perusahaan terkait dengan sumber daya manusia. *Human Resource (HR)* diuntut untuk menyeleksi sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat memiliki kontribusi lebih demi memajukan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan tentunya sangat penting, oleh sebab itu perusahaan menyeleksi dengan ketat untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang terbaik. Apabila perusahaan lengah dalam memilih sumber daya manusia yang

berkualitas, maka dapat dikatakan perusahaan tersebut menjadi kurang kompeten dan kalah saing dengan perusahaan lainnya. Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menjadi landasan penting bagi perusahaan atau organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Favehotel Sidoarjo berdiri sejak tahun 2019 yang berada di dalam kawasan pusat bisnis dan industri kota Sidoarjo. Favehotel Sidoarjo adalah hotel ke 51 yang dikelola oleh perusahaan manajemen perhotelan Archipelago International. Berkantor pusat di Jakarta yang memiliki kantor regional di Yogyakarta dan Bali, Archipelago Internasional menyediakan jasa layanan hotel dan sanggraloka sejak tahun 1997. Adanya fenomena yang terjadi yaitu tingkat hunian hotel yang semakin menurun akibat pandemi Covid-19 selama beberapa tahun terakhir sehingga tingkat hunian hotel pun menurun. Fenomena tersebut didukung oleh kuesioner yang diberikan kepada karyawan Favehotel Sidoarjo dan gambaran data yang diberikan oleh perusahaan.

Kemampuan merupakan sebuah kapasitas atau tolok ukur bagi setiap individu yang sudah ada dari sejak lahir, kemampuan tersebut dapat berupa bagaimana cara individu mampu mengerjakan suatu tugas yang telah di berikan, serta bagaimana hasil dan tanggung jawab individu tersebut tentang sebuah tugas yang telah di berikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Hasil penelitian Thariq (2021) menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Tanjung, *et al.* (2019:342) menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Selain memiliki kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, *personal value* yang baik juga sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Hau dan Thuy (2010) *personal value* adalah keyakinan yang abadi bahwa cara berperilaku tertentu atau keberadaan secara pribadi dan lebih disukai dari pada cara berperilaku yang berlawanan. Hasil penelitian Nasrullah, *et al.* (2019:942) menyatakan bahwa *personal value* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut hasil penelitian Gerry, *et al.* (2015:1174) menunjukkan bahwa *personal value* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai koefisien yang tidak signifikan.

Menurut Wahyudi (2017:119) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar dapat bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Agari (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Saputri, *et al.* (2018:307) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kreiner dan Kinicki (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu terhadap diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Hasil penelitian Putro (2020) dan penelitian Cahyani (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Manery, *et al.* (2018:1968) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo?, (2) Apakah *personal value* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo?, (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo?, (4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo, (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel *personal value* terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo, (3) Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo, (4) Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Favehotel Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dilaksanakan serta dapat mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang yang menunjukkan kualitas dan kuantitasnya dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Kemampuan

Kemampuan merupakan tolok ukur bagi individu yang sudah ada sejak lahir, dan melekat pada diri setiap masing-masing individu. Menurut Mangkunegara (2011:67) kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Personal Value

Personal value merupakan nilai-nilai pribadi yang melekat dari setiap seseorang dalam menjalani hidup. Menurut Thuy dan Hau (2010) *personal value* adalah keyakinan yang abadi bahwa cara berperilaku tertentu atau keberadaan secara pribadi dan lebih disukai dari pada cara berperilaku yang berlawanan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau strategi seseorang sebagai pemimpin untuk mengelola dan mengarahkan karyawannya agar dapat mewujudkan tujuan bersama. Menurut Wahyudi (2017:119) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mengendalikan cara kerja setiap karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan apabila karyawan telah memilih sebuah organisasi atau perusahaan yang berarti sudah melakukan kesepakatan dengan persyaratan tertentu yang disepakati oleh kedua belah pihak. Menurut Kreiner dan Kinicki dalam Kaswan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu terhadap diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi.

Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian ini dilakukan berkaitan tentang kemampuan, *personal value*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan berpegangan pada penelitian terdahulu sebagai landasan dasar penelitian. Pertama, Thariq (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua, Tanjung, *et al.* (2019:342) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu PT. Zurich Topas Life Batam. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT. Zurich Topas Life Batam. Berdasarkan hasil uji diketahui disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Nasrulloh, *et al.* (2019:942) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personal values* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan studi kasus Yayasan Adzkia Nasrullah. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan non probability sampling dengan metode sensus dengan total responden sebanyak 38 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *personal value* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, Gery, *et al.* (2015:1174) bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan menganalisa data menggunakan regresi berganda. Hasil uji statistik ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik ditemukan bahwa nilai-nilai personal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kelima, Agari (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu PT. Distrindo Bakti Wutama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini memiliki 50 sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memiliki kriteria pendidikan minimal SMA dan masa kerja minimal 1 tahun. Hasil analisis dalam penelitian ini terbukti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

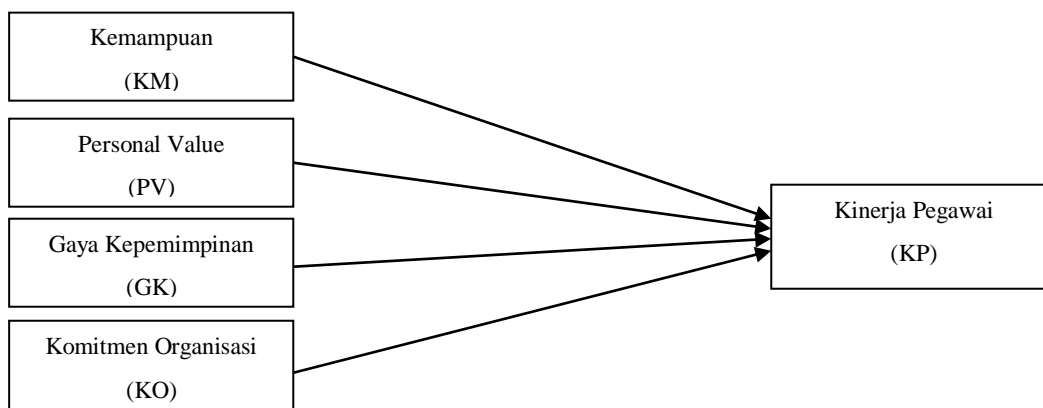
Keenam, Saputri, *et al.* (2018:307) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu Departemen Production di PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan analisis data regresi linier berganda menggunakan uji F dan Uji T. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketujuh, Putro (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. Populasi yang digunakan berjumlah 66 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedelapan, Manery, *et al.* (2018:1968) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yaitu BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi sebanyak 37 orang dan sample sebanyak 37 orang yaitu seluruh pegawai BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang sudah ada, dapat di lihat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang berasal dari dalam perusahaan mau pun luar perusahaan. Dalam penelitian ini memiliki faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan, personal value, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Dengan meninjau lebih jauh tentang faktor-faktor tersebut, oleh karena itu peneliti dapat mengetahui dan membuktikan seberapa jauh pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan menjadi kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Setiap suatu organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan karyawan yang selalu di harapkan oleh perusahaan. Setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda dalam kemampuan, oleh karena itu diharapkan agar individu menyadari tentang hal itu dan perusahaan senantiasa mendukung untuk pengembangan kemampuan dalam diri karyawan. Menurut Thoha (2013) Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pengalaman, atau pelatihan. Hasil penelitian Thariq (2021) menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Tanjung, *et al.* (2019:342) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kemampuan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Personal Value terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu selalu memegang prinsip tentang nilai-nilai personal yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam hidupnya. Nilai juga berperan sebagai menemukan solusi dalam setiap masalah yang terjadi di dalam kehidupan. Menurut Thuy dan Hau personal value adalah keyakinan yang abadi bahwa cara berperilaku tertentu atau keberadaan secara abadi lebih disukai dari pada cara berperilaku yang berlawanan. Hasil penelitian Nasrulloh, *et al.* (2019:942) menunjukkan bahwa *personal value* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Gery, *et al.* (2015:1174) menunjukkan bahwa *personal value* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : *Personal Value* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif, sebab selain bergantung pada kemampuan karyawan, gaya kepemimpinan juga harus menjadi pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah tingkah laku pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga kinerja karyawan dan tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian Agari (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Saputri, *et al.* (2018:307) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi dapat dikatakan juga sebagai perjanjian keterikatan kerja, keterikatan kerja yang erat menimbulkan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempatinya. Adanya komitmen organisasi yang kuat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan semakin lebih baik dan sangat berdampak bagi kemajuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge dalam Fenty (2016) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian Putro (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Manery, *et al.* (2018:1968) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Objek Penelitian

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:48) metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan uji hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Fave Hotel Sidoarjo yang berjumlah 70 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian jumlah karakteristik yang dimiliki dalam populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) teknik sampel jenuh adalah menentukan sampel apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Terdapat skala likert yang dapat digunakan dalam kuisisioner yang akan dibuat. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan jenis data primer, yaitu data yang di dapatkan secara langsung dari melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data didapatkan dari karyawan Favehotel Sidoarjo dengan cara menyebarkan kuisisioner tentang pengaruh kemampuan, personal value, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada karyawan Favehotel Sidoarjo.

Variabel dan Definisi Operational Variabel

Variabel pada sebuah penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini variabel bebas (independen) yang digunakan yaitu kemampuan, *personal value*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikat (dependen) menggunakan kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai (Kp)

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan Favehotel Sidoarjo yang menunjukkan kualitas dan jumlah pekerjaan pada semua tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan (Km)

Kemampuan merupakan kapasitas karyawan Favehotel Sidoarjo untuk melakukan suatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Personal Value (Pv)

Personal Value merupakan bentuk atau sikap individu karyawan Favehotel Sidoarjo terhadap sesama karyawan atau pun atasan dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan (Gk)

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin Favehotel Sidoarjo untuk mengendalikan bawahannya sehingga menjadi apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen Organisasi (Ko)

Komitmen organisasi merupakan bentuk atau sikap karyawan Favehotel Sidoarjo terhadap perusahaan dalam bentuk pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Uji Instrumen

Menurut Suryabrata (2008:52) uji instrumen adalah alat yang digunakan untuk mencatat dan menangkap secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Uji instrumen dilakukan guna mengetahui validitas instrumen dalam pengumpulan data kinerja karyawan pada Favehotel Sidoarjo.

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016:45) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini kuisisioner dinyatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan yang dibuat dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut. Apabila koefisien korelasi yang dinilai signifikan lebih kecil 5% maka menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut sudah sesuai dengan pembentuk indikator. Dasar perhitungan yang digunakan oleh Ghozali (2013:53) yaitu : (a) Apabila signifikan $<(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut telah dinyatakan valid. (b) Apabila signifikan $>(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut telah dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) uji reabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran masih konsisten apabila dilakukan pengukuran secara dua kali atau bahkan lebih terhadap gejala dan situasi yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk melihat andal atau tidak suatu alat ukur digunakan pendekatan statistika melalui koefisien reabilitas dan apabila koefisien reabilitas lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pertanyaan dan pernyataan dapat dinyatakan andal.

Teknik Analisis Data**Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dapat dilakukan apabila jumlah variabel independen yang digunakan minimal dua. Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Kp = \alpha + \beta_1KM + \beta_2PV + \beta_3GK + \beta_4KO + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam beberapa model regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias. Uji analisis dilakukan dalam penelitian untuk mengevaluasi tentang model regresi apabila ada masalah asumsi klasik dalam penelitian.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji model regresi apabila ditemukan adanya hubungan yang solid antar variabel bebas atau (independen). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dengan melihat nilai toleransi dan varlance inflation factor (VIF). Apabila toleransi $< 0,10$ artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi, dan apabila nilai VIF $> 10,00$ artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena dapat dinyatakan ($VIF = 1 / \text{Toleransi}$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan variance dari residual satu ke yang lainnya. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah : (a) Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan pada penyebaran semacam titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan tidak adanya pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas atau pun di bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov Test untuk dapat menentukan tingkat signifikan data yang berdistribusi normal mau pun tidak berdistribusi normal dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut : (a) Nilai signifikan $< 0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan tidak normal. (b) Nilai signifikan $> 0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan normal.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah regresi linear berganda layak atau tidak digunakan. Dengan menggunakan uji F membandingkan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) dengan kondisi sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ pada uji F artinya dapat dinyatakan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian. (b) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ pada uji F artinya dapat dinyatakan model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan uji kelayakan yang berguna untuk mengamati dan memprediksi tingkat kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y antara nol sampai dengan satu. Tolok ukur layak tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat berikut ini : (a) Apabila (R^2) memiliki nilai mendekati 0 artinya semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (b) Apabila (R^2) memiliki nilai mendekati 1 artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan terdapat pengaruh.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau yang sering disebut uji t bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Keputusan diterima atau ditolak dapat dilihat sebagai berikut : (a) Apabila nilai signifikan pada uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat dikatakan Km, Pv, Gk, dan Ko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Apabila nilai signifikan pada uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti dapat dikatakan Km, Pv, Gk, dan Ko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dapat digunakan untuk menggambarkan instrumen yang dibuat valid atau tidak dalam suatu kuesioner yang telah dibuat. Sebuah pernyataan dianggap valid bila setiap butir pernyataan kurang dari 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Kesimpulan
Kemampuan (KM)	KM ₁	0,859	0,000	Valid
	KM ₂	0,929	0,000	Valid
	KM ₃	0,914	0,000	Valid
	KM ₄	0,902	0,000	Valid
Personal Value (PV)	PV ₁	0,658	0,000	Valid
	PV ₂	0,777	0,000	Valid
	PV ₃	0,840	0,000	Valid
	PV ₄	0,781	0,000	Valid
	PV ₅	0,783	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK ₁	0,891	0,000	Valid
	GK ₂	0,858	0,000	Valid
	GK ₃	0,891	0,000	Valid
	GK ₄	0,835	0,000	Valid
	GK ₅	0,869	0,000	Valid
	GK ₆	0,724	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO ₁	0,882	0,000	Valid
	KO ₂	0,894	0,000	Valid
	KO ₃	0,899	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP ₁	0,889	0,000	Valid
	KP ₂	0,879	0,000	Valid
	KP ₃	0,895	0,000	Valid
	KP ₄	0,891	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji reabilitas instrumen untuk lima variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kemampuan (KM)	0,922	Reliabel
Personal Value (PV)	0,819	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(GK)	0,915	Reliabel
Komitmen Organisasi(KO)	0,865	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,910	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator variabel Kemampuan, Personal Value, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu semua variabel reliabel dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Perhitungan regresi linear berganda ini dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	B
Constant	-0,019	0,242	
Kemampuan (KM)	0,234	0,109	0,240
Personal Value (PV)	0,245	0,115	0,223
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,221	0,105	0,210
Komitmen Organisasi (KO)	0,322	0,126	0,307

Sumber: Data Primer diolah 2022

$$KP = -0,019 + 0,234 KM + 0,245 PV + 0,221 GK + 0,322 KO$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan mempunyai nilai sebesar 0,234, artinya apabila variabel Kemampuan semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. (2) Personal Value mempunyai nilai sebesar 0,245, artinya apabila variabel Personal Value semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. (3) Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,221, artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. (4) Komitmen Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,322, artinya apabila variabel Komitmen Organisasi semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji regresi linear berganda tersebut layak atau tidak digunakan. Hasil uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	42,212	4	10,553	72,562	0,000
Residual	9,453	65	0,145		
Total	51,665	69			

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 besarnya nilai sig sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya model regresi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan, *Personal Value*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,904	0,817	0,806	0,38136

Sumber: Data Primer diolah 2022

Pada Tabel 5 dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,817, Hal ini menunjukkan bahwa 81,7% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel Kemampuan, *Personal Value*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,961
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,315

Sumber: Data Primer diolah 2022

Karena signifikansi lebih dari α , maka H_0 diterima, yang berarti residual regresi berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi (0,315) lebih dari α maka disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF jika lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Berdasarkan hasil uji kolinieritas ganda atau uji Variance Influence Faktor (uji VIF) diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Table 7
Hasil Uji Multikolinieritas

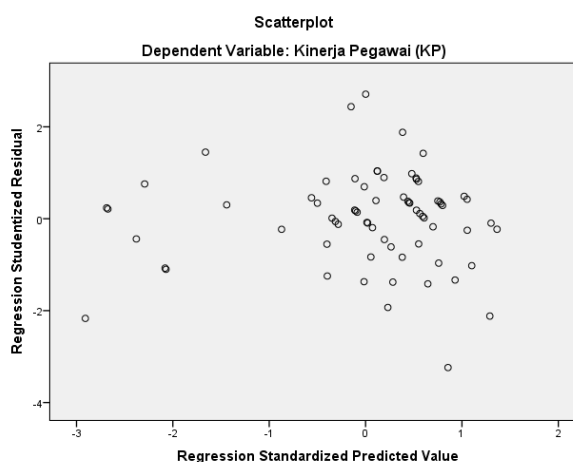
Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan (KM)	0,225	4,439
Personal Value (PV)	0,258	3,881
Gaya Kepemimpinan(GK)	0,279	3,581
Komitmen Organisasi(KO)	0,196	5,114

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari pengujian asumsi klasik, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan tolerance yang lebih dari 0,10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Berikut hasil dari penelitian ini:



Sumber: Data Primer diolah 2022

Gambar 2
Grafik Scatterplot

Dari Gambar 2 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Table 8
Hasil Pengujian Uji t

Model Anova	t _{hitung}	t _{sig}	Kesimpulan
Kemampuan (KM)	2,147	0,035	Signifikan
Personal Value (PV)	2,131	0,037	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (GK)	2,094	0,040	Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	2,558	0,013	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa : (1) Uji t (parsial) pada variabel Kemampuan(KM): Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabelKemampuan (KM) terhadap variabel Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,035maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kemampuan (KM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). (2) Uji t (parsial) pada variabel *Personal Value* (PV): Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel*Personal Value* (PV) terhadap variabel Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,037maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Personal Value* (PV) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). (3) Uji t (parsial) pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK): Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabelGaya Kepemimpinan (GK) terhadap variabel Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,040maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan (GK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). (4) Uji t (parsial) pada variabel Komitmen Organisasi (KO): Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabelKomitmen Organisasi (KO) terhadap variabel Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh sig sebesar 0,013maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Komitmen Organisasi (KO) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Kemampuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,035 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “Kemampuan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan” adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian Thariq (2021) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Tanjung, *et al.* (2019:342) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Personal Value* terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel *Personal Value* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,037 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Personal Value* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fave Hotel Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “*Personal Value* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan” adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *personal value* berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian Nasrulloh, *et al.* (2019:942) yang menemukan bahwa *personal value* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Gery, *et al.* (2015:1174) yang membuktikan bahwa *personal value* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Fave Hotel Sidoarjo, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,040 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi "Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan" adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Saputri, *et al.* (2018:307) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,013 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Favehotel Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi "Komitmen Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan" adalah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Manery, *et al.* (2018:1968) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Atas dasar hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini: (1) Kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Favehotel Sidoarjo. (2) *Personal Value* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Favehotel Sidoarjo. (3) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Favehotel Sidoarjo. (4) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Favehotel Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi bagi Favehotel Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja karyawannya serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan Favehotel Sidoarjo dapat meningkatkan kemampuan pegawai dengan memperhatikan pendidikan akhir yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan atau pelatihan kepada pegawai agar dapat mengembangkan kemampuannya. (2) Diharapkan Favehotel Sidoarjo dapat meningkatkan *personal value* khususnya dalam keterbukaan pegawai dengan orang lain atau pegawai lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan *gathering* antar pegawai agar terjalin hubungan yang baik sehingga memiliki keterbukaan dengan pegawai lainnya. (3) Diharapkan agar pimpinan Favehotel Sidoarjo dapat meningkatkan gaya kepemimpinan

yang semakin baik khususnya terkait dengan emosi. Hal ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berupaya untuk tidak melampiaskan emosi kepada karyawan. (4) Diharapkan agar pimpinan Favehotel Sidoarjo dapat meningkatkan komitmen organisasi seperti dengan meningkatkan rasa bangga pegawai telah menjadi bagian dari perusahaan. (5) Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta dapat menggunakan alat analisis yang berbeda seperti analisis kualitatif melalui wawancara sehingga didapatkan hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Agari, A. F. F. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4) : 1-20.
- Cahyani, R., O. Sundari, dan J. Dongoran. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara* , 3(1) : 1-10.
- Gery, L., Adolfina, dan L. Dotulong. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-Nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* , 3(3) : 1174-1184.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Undip. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Undip. Semarang.
- Hau dan Thuy. 2010. Service Personal Values and Customer Loyalty. *International Journal of Bank Marketing*, 465 - 478.
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 144.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Kreitner dan Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa. Jakarta.
- Manery, B. R., V. Lengkong, dan R. Saerang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA* , 6(4) : 1968 - 1977.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasrulloh, M. A. dan S. Suwarsi. 2019. Pengaruh Personal Values dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Adzkiya Nasrullah). *Prosiding Manajemen*, 5(2) : 942-947.
- Putro, M. S. 2020. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1) : 1-17.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media. Jakarta.
- Saputri, R, dan N. Andayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2) : 307-316.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Tanjung, R. S. S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Journal Unrika*, 8(2) : 342-359.

- Thariq, R. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Deli Serdang II.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Alfabeta. Bandung.