



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PRIME PLAZA
SUITES SANUR**

**Dessy Widyanasari
Universitas Teknologi Indonesia**

INFORMASI ARTIKEL

*Dikirim : 25 Juli 2022
Revisi pertama : 08 Agustus 2022
Diterima : 12 Agustus 2022
Tersedia online : 24 Agustus 2022*

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen,
Kinerja*

Email : desswidyanasari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur baik secara parsial dan simultan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur yang berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya terdiri atas 49 orang, maka yang menjadi sampel adalah semua karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji F, secara simultan kepemimpinan dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan 47.6% disebabkan oleh kepemimpinan dan komitmen karyawan. Secara parsial kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan modal utama dan terpenting. Oleh karena itu, pimpinan harus memberikan perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai Hotel Prime Plaza Suites Sanur yang dipimpinnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, yang perlu diperhatikan adalah kinerja sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia guna mencapai perubahan perilaku dapat dilaksanakan dengan berbagai cara misalnya pendidikan, pelatihan, pembinaan, penyuluhan, kemampuan pemimpin, supervisi, kebijakan atau perilaku pimpinan. Perilaku kepemimpinan seperti sikap, sifat, inisiatif dan wawasan seorang pimpinan akan mempengaruhi tingkat efektivitas kepemimpinan. Pegawai akan sangat tanggap terhadap pimpinan, bila pimpinan dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan pegawai. Tingkat efektivitas kinerja pimpinan juga sangat tergantung pada perilaku kepemimpinannya, walaupun kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh keadaan atau situasi. Suatu kepemimpinan menjadi tidak efektif jika tidak disesuaikan dengan situasi atau keadaan tertentu (Kartono, 2014).

Winardi (2016) mengemukakan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan antara lain sifat pribadi pimpinan, sifat pribadi pegawai, sifat pribadi sesama pimpinan, kegiatan yang dilakukan, kemampuan memimpin, harapan pimpinan maupun pegawai, pengalaman pimpinan maupun pegawai, kebijakan, teknologi, peraturan perundangan yang berlaku, ekonomi, politik, keamanan yang sedang berlangsung disekitarnya.

Efektivitas kepemimpinan merupakan kebutuhan bagi individu seorang pegawai maupun karyawan, merupakan motif yang kuat untuk berprestasi, keinginan untuk berhasil dan unggul dalam persaingan sangat berhubungan dengan sejauh mana individu dikemampuan memimpin untuk menjalankan tugas-tugasnya (Siagian, 2018). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai efektivitas kepemimpinan yang tinggi tidaklah mudah perlu adanya dorongan, walaupun pada hakekatnya setiap manusia mempunyai kecakapan dan potensi untuk melaksanakan dan menghasilkan aktivitas tersebut Winardi (2016) menjelaskan bahwa penempatan kerja pegawai kadang-kadang tidak sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya sehingga target yang diharapkan juga tidak dapat tercapai sesuai dengan waktu yang dibutuhkan. Hal seperti inilah yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Dengan kata lain bahwa efektivitas kinerja mempunyai hubungan dengan efektivitas kepemimpinan, efektivitas kinerja perusahaan berhubungan erat dengan efektivitas kinerja pimpinan dan aparat kerja, efektivitas kinerja pimpinan akan menguntungkan perusahaan yang dipimpin menunjukkan adanya efektivitas kepemimpinan (Nawawi, 2017)

Karakteristik individu adalah ciri-ciri individu yang meliputi minat, sikap dan kebutuhan. Masing-masing individu mempunyai karakteristik yang berbeda, karakteristik antara pimpinan yang satu dengan yang lain, atau antara karyawan yang satu dengan yang lain juga berbeda, sehingga cara mencapai efektivitas

kinerja individu sangat bervariasi. Sikap dan kebutuhan yang berbeda akan menghasilkan efektivitas kepemimpinan yang berbeda pula (Stoner *et al.*, 2012). Orang merasa memerlukan suatu kebutuhan / pekerjaan jika kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah telah terpenuhi (Maslow, 2017). Nawawi (2017) menyebutkan momen-momen pendukung kerja efektif dan efisien yaitu ability tenaga kerja, fasilitas produksi dan rekrutmen, pada dasarnya merupakan salah satu faktor guna mengembangkan sumber daya manusia, baik berupa karakteristik individu, pekerjaan dan yang diharapkan mampu menciptakan suasana kinerja yang efektif, dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, produksi, sehingga sasaran dan tujuan dapat tercapai.

Berbicara tentang kepemimpinan, efektivitas dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, kemampuan dan situasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting (Nawawi, 2017). Peningkatan kemampuan kepemimpinan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh sebab itu peningkatan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Menghadapi masalah yang tersebut di atas, pimpinan menghadapi tantangan yang berat. Organisasi yang dikelolanya harus berjalan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sementara anggapan masyarakat yang sinis terus saja berkembang. Oleh karena itu, pimpinan tersebut harus mampu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan, misalnya penghasilan, peningkatan jenjang karier, dan penghargaan profesi karyawan, agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Selain efektivitas kinerja pimpinan, keberhasilan suatu usaha juga ditentukan oleh faktor karyawan. Untuk itu diperlukan karyawan yang mempunyai komitmen dalam bekerja dengan memiliki sifat dan sikap yang konstruktif dan aktif seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif, inovatif dan kreatif serta peka terhadap lingkungan.

Komitmen karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi biasanya akan bekerja dengan baik tanpa ada tekanan dari pihak manapun dan tanpa adanya pengawasan. Komitmen karyawan merupakan bagian penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Komitmen berkaitan dengan kebanggaan, kesetiaan dan perasaan untuk memiliki organisasi. Dalam satu organisasi, komitmen sangat penting artinya dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Hanya saja seringkali komitmen pegawai masih relatif rendah sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kondisi kepemimpinan dan kinerja di Hotel Prime Plaza Suites Sanur?.
2. Apakah kepemimpinan dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur?.

3. Apakah kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur?.

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan dan kinerja di Hotel Prime Plaza Suites Sanur.
2. Untuk menganalisis kepemimpinan dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur.
3. Untuk menganalisis kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi tentang kepemimpinan dan komitmen karyawan yang diterapkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Digunakan sebagai kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama; dan
3. Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Siswanto (2013) mengemukakan pengertian kinerja sebagai suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya pada setiap akhir tahun. Menurut Rivai dalam Darmadi & Utari (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju suatu proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Mathis dan Jackson dalam Alam & Utari (2020) menyatakan penilaian kinerja pegawai adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha, sedangkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Jadi kinerja di sini dapat diartikan kinerja sebagai suatu prestasi kerja dari suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah : a) kesetiaan, b) prestasi kerja, c) tanggung jawab, d) ketaatan, e) kejujuran f) kerja sama, g) prakarsa, dan h) kepemimpinan (Siswanto, 2013).

Kepemimpinan

Kepemimpinan, merupakan segala potensi dan keahlian yang digunakan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Fred dalam Purwanto (2017) berpendapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh satu kepemimpinan saja untuk semua situasi, seorang pemimpin

akan cenderung berhasil dalam menjalankan kepemimpinan apabila menerapkan kepemimpinan yang berlainan untuk menghadapi situasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Hermin & Utari, 2020). Dalam penerapan dan pengkombinasian antara perilaku tugas dan hubungan oleh Kleiner dalam Magaretta *et al.* (2022) disebutkan dalam empat kepemimpinan yaitu : 1) Gaya Konsultatif : ciri yang dominan adalah selalu bersedia menjelaskan memberi semangat memudahkan dan berkonsentrasi, 2) Gaya Delekatif : ciri yang dominan adalah mewakili atau mendelegasikan, 3) Gaya Intruktif : ciri yang dominan adalah memerintah, mengatakan, menegaskan dan membentak, 4) Gaya Partisipatif : ciri yang dominan adalah membimbing, merunding dan bekerja sama.

Kepemimpinan adalah pola perilaku yang relatif konsisten dari seorang pemimpin yang diterapkan dalam bekerja dan melalui orang lain. Pelaksanaan tugas yang efektif akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan cepat. Sehubungan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Nawawi dalam Handoko (2017) mengemukakan efektivitas adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menumbuhkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Perilaku Pemimpin merupakan perilaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin Variabel ini dapat diukur melalui indikator-indikator berikut : 1) *Ability* adalah tingkatan kemampuan dan ketrampilan pimpinan dalam *conceptual skill* dan *technical skill* dan *human skill*, 2) *Personality* adalah hasil interaksi antara sifat pimpinan dan lingkungan/pengalaman berupa *defensiveness*, *resistance of stress*, *inner work standards* dari pemimpin. 3) Kemampuan pemimpin adalah tingkatan kemauan pimpinan untuk berpartisipasi, berafiliasi dan berkuasa dalam pelaksanaan kerja.

Komitmen

Steers (2015), mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan orang yang bersangkutan mempunyai komitmen tinggi. Sedangkan O'Reilly dalam Asmarani *et al.* (2019) memberikan pengertian komitmen sebagai berikut : “*organizational commitment is typically conceived of as individual's psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a believe in the values of organization*” (komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi). Robbins dalam Asmarani *et al.* (2019), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Mangkunegara dalam Darmadi & Utari (2020) mendefinisikan komitmen organisasi atau komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Komitmen yang tinggi menurut Steers (2015), dapat diperlihatkan dari : 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. 2) Kesediaan untuk

berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut. 3) Kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey, dengan mengambil sampel dari populasi pada karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur sebanyak 49 orang, jumlah ini tidak termasuk pimpinan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya terdiri atas 49 orang, maka yang menjadi sample adalah sejumlah populasi yaitu semua karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur.

Pengumpulan data dilaksanakan dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang sudah diisi diperiksa kembali untuk dipilih kuesioner yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat dalam pengisiannya. Pengolahan data dilakukan dengan cara kuantitatif dengan menggunakan statistic deskriptif-inferensial. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Diskriptif

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner kepada responden diketahui bahwa distribusi Kepemimpinan (X1) menurut responden berdasarkan indikator kebersihan, penerangan, ketenangan, pertukaran udara dan penataan ruangan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

No	Uraian	Sangat baik		Baik		Kurang baik		Tidak baik	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Pimpinan selalu memiliki perencanaan dan program kerja yang baik (X11)	13	26.5	29	59.2	6	12.2	1	2.0
2	Karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya (X12)	7	14.3	27	55.1	9	18.4	6	12.2
3	Pimpinan selalu melakukan koordinasi dalam melaksanakan program kerja karyawan (X13)	14	28.6	31	63.3	4	8.2	-	-

Lanjutan Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

No	Uraian	Sangat baik		Baik		Kurang baik		Tidak baik	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
4	Pimpinan memiliki komitmen (sungguh-sungguh) dalam melaksanakan program yang telah direncanakan (X14)	10	20.4	34	69.4	5	10.2	-	-
5	Pimpinan selalu melaksanakan pengawasan pelaksanaan program desa baik secara langsung maupun tidak langsung (X15)	12	24.5	33	67.3	4	8.2	-	-

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Responden mempersepsikan bahwa Pimpinan selalu memiliki perencanaan dan program kerja yang baik (X11) sebanyak 13 responden (26.5%), menyatakan sangat baik, sebanyak 29 responden (59.2%) menyatakan baik, sebanyak 6 responden (12.2%), menyatakan kurang baik dan sebanyak 1 responden (2.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur bekerja baik dengan tugas dan fungsinya (X12) sebanyak 7 responden (14.3%), menyatakan sangat baik, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan baik, sebanyak 9 responden (18.4%), menyatakan kurang baik dan sebanyak 6 responden (12.2%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa Pimpinan selalu melakukan koordinasi dalam melaksanakan program kerja karyawan (X13) sebanyak 14 responden (28.6%), menyatakan sangat baik, sebanyak 31 responden (63.3%) menyatakan baik, sebanyak 4 responden (8.2%), menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa Pimpinan memiliki komitmen (sungguh-sungguh) dalam melaksanakan program yang telah direncanakan (X14) sebanyak 10 responden (20.4%), menyatakan sangat baik, sebanyak 34 responden (69.4%) menyatakan baik, sebanyak 5 responden (10.2%), menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa Pimpinan selalu melaksanakan pengawasan pelaksanaan program desa baik secara langsung maupun tidak langsung (X15) sebanyak 12 responden (24.5%), menyatakan sangat baik, sebanyak 33 responden (67.3%) menyatakan baik, sebanyak 4 responden (8.2%), menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik.

Komitmen karyawan (X2) merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan Kinerja Karyawan (Y) dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tanggapan responden tentang Komitmen karyawan (X2) :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Komitmen Karyawan (X2)

No	Uraian	Sangat baik		Baik		Kurang baik		Tidak baik	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Karyawan berkeinginan kuat untuk tetap bekerja di Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X21)	16	32.7	20	40.8	12	24.5	1	2.0
2	Karyawan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X22)	15	30.6	25	51.0	9	18.4	-	-
3	Karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X23)	14	28.6	20	40.8	13	26.5	2	4.1
4	Karyawan menerima dengan kuat nilai-nilai dan tujuan organisasi Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X24)	34	69.4	8	16.3	5	10.2	2	4.1

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Responden mempersepsikan bahwa Karyawan berkeinginan kuat untuk tetap bekerja di Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X21) sebanyak 16 responden (32.7%) menyatakan sangat baik, sebanyak 20 responden (40.8%) menyatakan baik, sebanyak 12 responden (24.5%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 1 responden (2.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa Karyawan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X22) sebanyak 15 responden (30.6%) menyatakan sangat baik, sebanyak 25 responden (51.0%) menyatakan baik, sebanyak 9 responden (18.4%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa Karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X23) sebanyak 14 responden (28.6%) menyatakan sangat baik, sebanyak 20 responden (40.8%) menyatakan baik, sebanyak 13 responden (26.5%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 2 responden (4.1%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa Karyawan menerima dengan kuat nilai-nilai dan tujuan organisasi Hotel Prime Plaza Suites Sanur (X24) sebanyak 34 responden (69.4%) menyatakan sangat baik, sebanyak 8 responden (16.3%) menyatakan baik, sebanyak 5 responden (10.2%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 2 responden (4.1%) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

No	Uraian	Sangat baik		Baik		Kurang baik		Tidak baik	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan tugas karyawan (Y11)	14	28.6	32	65.3	3	6.1	-	-
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan berhasil baik sesuai kualitas hasil kerja yang ditentukan (Y12)	16	32.7	26	53.1	7	14.3	-	-
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y13)	17	34.7	27	55.1	5	10.2	-	-
4	Mampu bekerja dengan sukses karena menggunakan metode kerja yang tepat (Y14)	21	42.9	24	49.0	4	8.2	-	-
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sukses (Y15)	14	28.6	33	67.3	2	4.1	-	-

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3, diatas, diketahui bahwa Responden mempersepsikan bahwa mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan tugas karyawan (Y1.1) sebanyak 14 responden (28.6%) menyatakan sangat baik, sebanyak 32 responden (65.3%) menyatakan baik, sebanyak 3 responden (6.1%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dan berhasil baik sesuai kualitas hasil kerja yang ditentukan (Y1.2) sebanyak 16 responden (32.7%) menyatakan sangat baik, sebanyak 26 responden (53.1%) menyatakan baik, sebanyak 7 responden (14.3%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y1.3) sebanyak 17 responden (34.7%) menyatakan sangat baik, sebanyak 27 responden (55.1%) menyatakan baik, sebanyak 5 responden (10.2%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik. Responden mempersepsikan bahwa mampu bekerja dengan sukses karena menggunakan metode kerja yang tepat (Y1.4) sebanyak 21 responden (42.9%) menyatakan sangat baik, sebanyak 24 responden (49.0%) menyatakan baik, sebanyak 4 responden (8.2%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik Responden mempersepsikan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sukses (Y1.5) sebanyak 14 responden (28.6%) menyatakan sangat baik, sebanyak 33 responden (67.3%) menyatakan baik, sebanyak 2 responden (4.1%) menyatakan kurang baik dan sebanyak 0 responden (0.0%) menyatakan tidak baik.

Analisis Data Inferensial

Selanjutnya untuk menjawab permasalahan dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja, maka dapat dibaca pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil analisis Regresi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	0.917	0.414		2.215	0.032
Kepemimpinan	0.376	0.076	0.536	4.937	0.000
Komitmen karyawan	0.402	0.127	0.345	3.176	0.003

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.917 + 0.376 X_1 + 0.402 X_2 + e$$

Persamaan diatas mengandung arti bahwa apabila kepemimpinan dan komitmen karyawan sebesar nol, maka besarnya kinerja adalah 0.917 satuan. Angka 0.376 merupakan koefisien regresi untuk kepemimpinan. Makna dari koefisien regresi tersebut adalah kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja, apabila ada peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.376 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila ada penurunan kepemimpinan satu satuan akan menurunkan kinerja sebesar 0.376 satuan. Angka 0.402 merupakan koefisien regresi untuk komitmen karyawan. Makna dari koefisien regresi tersebut adalah kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, semakin baik komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja, apabila ada peningkatan komitmen karyawan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.402 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila ada penurunan komitmen karyawan satu satuan akan menurunkan kinerja sebesar 0.402 satuan.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh parsial kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Berdasarkan hasil uji t sebagaimana pada Tabel 4. dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan sebesar 4.937 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05), yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk komitmen karyawan sebesar 3.176 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 (lebih kecil dari 0.05) yang berarti bahwa secara parsial komitmen karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur diterima.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan analisis dengan menggunakan uji F. hasil analisis dengan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20.889 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05), berarti bahwa secara simultan kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada table anova berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis of Varian (ANOVA)

<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	1.982	2	.991	20.889	.000 ^a
Residual	2.183	46	.047		
Total	4.165	48			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur diterima.

Berdasarkan hasil analisis dijelaskan bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai uji t, nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan sebesar 4.937 lebih besar dibanding dengan nilai t_{hitung} untuk komitmen karyawan sebesar 3.176. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan komitmen karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dijelaskan bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur. Besarnya kontribusi pengaruh tersebut dapat dibaca pada tabel berikut,

Tabel 6. Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.690 ^a	.476	.453	.21782

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dijelaskan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0.476 atau 47.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan sebesar 52.4% dipengaruhi oleh variabel diluar kepemimpinan dan komitmen karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, sebagaimana pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kepemimpinan dan kinerja di Hotel Prime Plaza Suites Sanur dalam kondisi yang baik karena mayoritas responden menjawab baik atau sangat baik.
2. Kepemimpinan dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur.
3. Kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Prime Plaza Suites Sanur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kepemimpinan dan komitmen karyawan secara bersama-sama guna meningkatkan kinerja karyawan Hotel Prime Plaza Suites Sanur.
2. Perlu mempertahankan kepemimpinan karyawan nya. Penelitian mendatang perlu memasukkan variabel lain, apabila meneliti kinerja karyawan selain kepemimpinan dan komitmen karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, K., & Utari, W. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 2(02), 206-220.
- Asmarani, T., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 3(5), 548-558.
- Asmarani, Titis, Woro Utari, dan C. Sri Hartati. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen Vol 3 No 5 (2019)
- Darmadi, D., & Utari, W. (2020). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 3(01), 76-90.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Indriasari, H. P., & Utari, W. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 421-435.
- Margaretta, Novena, Woro Utari, dan Subijanto. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kpp Pratama Lamongan*. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(2), 162 -170.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

- Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Purwanto, Ngalim. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda. Karya.
- Siswanto B., S., Hadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. *Management*, New Jersey: Prentice Hall inc.