

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL DI KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ALVITA MALINDA FEBRIANTY FU'ADI

NIM. 12020219130050

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Alvita Malinda Febrianty Fu'adi
Nomor Induk Mahasiswa : 12020219130050
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis / Ekonomi
Islam
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada
Hotel di Kota Semarang
Dosen Pembimbing : Ariza Fuadi, S.H.I., M.A., Ph.D

Semarang, 12 Juni 2026

Dosen pembimbing



Ariza Fuadi, S.H.I., M.A., Ph.D

NIP. 198312162015041002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Alvita Malinda Febrianty Fu'adi

Nomor Induk Mahasiswa : 12020219130050

Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Ekonomi
Islam

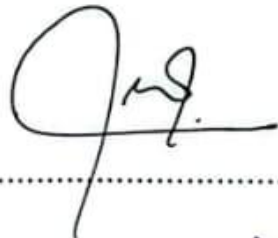
Judul Usulan Penelitian Skripsi : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
pada Hotel di Kota Semarang

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 Juni 2026

Tim Penguji

1. Ariza Fuadi S.H.I., M.A., Ph.D.

(.....)



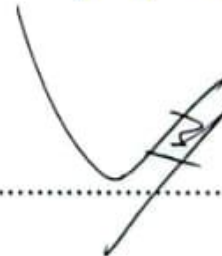
2. Evi Yulia Purwanti S.E., M.Si.

(.....)



3. Achmad Nur Alfianto, M.E.

(.....)



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Alvita Malinda Febrianty Fu'adi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DI KOTA SEMARANG”**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia bertanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Alvita Malinda Febrianty Fu'adi

NIM. 12020219130050

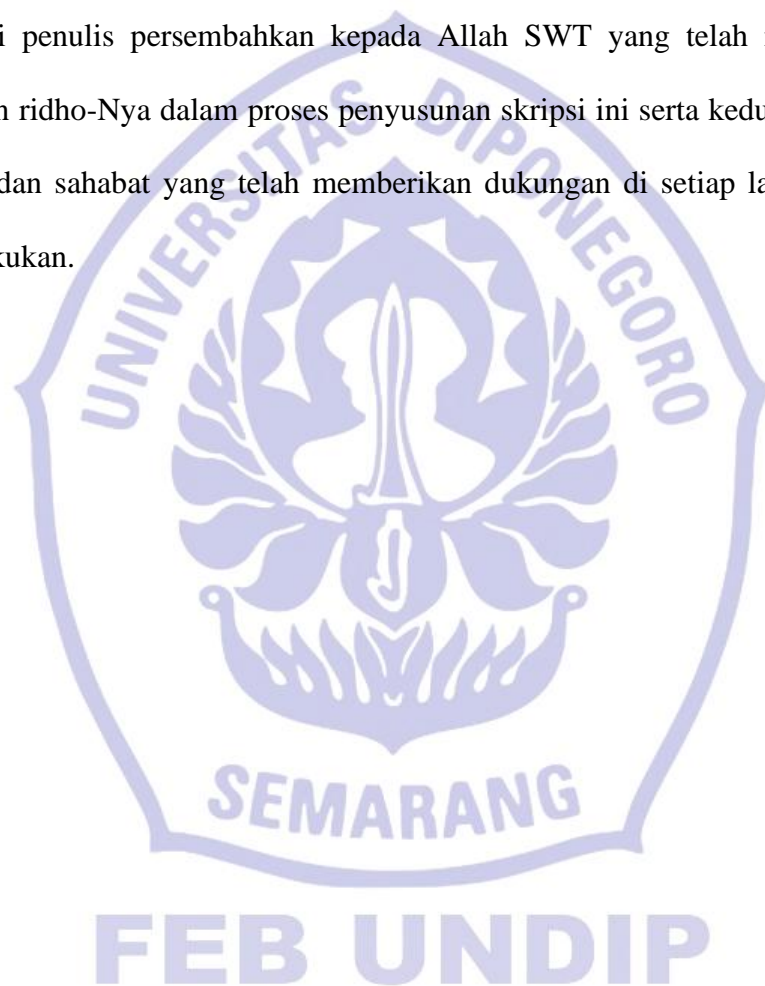
MOTTO

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”. (Al-Insyirah : 6)

“Bersabar, berikhtiar, bertawakal, yang terbaik akan datang pada waktunya”.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya dalam proses penyusunan skripsi ini serta kedua orang tua, keluarga, dan sahabat yang telah memberikan dukungan di setiap langkah yang penulis lakukan.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala nikmat dan karunia-Nya, Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DI KOTA SEMARANG”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) program studi Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapat bimbingan, motivasi, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendoakan, membantu, dan memberikan dukungan khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Faisal, S.E., M.Si., Ph.D., selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Ariza Fuadi, S.H.I., M.A., Ph.D., selaku ketua program studi Ekonomi Islam sekaligus dosen pembimbing. Terima kasih atas waktu, tenaga, pikiran, arahan, ilmu dan nasihat, sehingga penulis dapat menempuh pendidikan menyelesaikan penyusunan skripsi dengan lancar di program studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dr. Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, M.Si., selaku dosen wali yang telah membantu dan memberikan bimbingan selama penulis menempuh studi di

program studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak ilmu selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
6. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan motivasi. Terima kasih atas kerja keras dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
7. Sahabat dan teman-teman tercinta atas kebersamaan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Seluruh responden dan pihak terkait yang telah bersedia menjadi objek penelitian serta membantu lancarnya proses penelitian.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, motivasi, dan bantuannya dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan mendorong penelitian selanjutnya.

Semarang, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Alvita Malinda Febrianty Fu'adi

NIM. 12020219130050



ABSTRACT

The tourism sector is one of the pillars of every country's economy. Economic growth is in line with tourism development in Indonesia. Hotels, as supporting the tourism sector, aim to generate economic profit. However, in practice, there are deviations from Sharia principles. Organizational management is essential for the organization's progress and success, ensuring that employees feel comfortable in their work. Organizational commitment is a key factor in determining competitiveness. This study aims to determine the effect of organizational commitment and leadership style on employee performance in hotels in Semarang.

The population in this study was hotel employees in Semarang. A sample of 104 respondents was selected using a purposive sampling technique. Data collection was conducted by distributing questionnaires in accordance with the research criteria. Data analysis methods used in this study included data instrument testing, classical assumption testing, and model fit testing using the Statistical Package for Social Science (SPSS) application.

The results showed that organizational commitment partially had a positive and significant effect on employee performance in hotels in Semarang, and leadership style partially had a positive and significant effect on employee performance in hotels in Semarang. Simultaneously, organizational commitment and leadership style had a positive and significant effect on employee performance in hotels in Semarang.

Keywords: *Organizational Commitment, Leadership Style, Employee Performance, Hotel*



ABSTRAK

Salah satu pilar perekonomian di setiap negara yaitu sektor pariwisata. Pertumbuhan perekonomian selaras dengan perkembangan pariwisata di Indonesia. Hotel sebagai penunjang sektor pariwisata memiliki tujuan mendapatkan keuntungan ekonomi. Namun, dalam prakteknya terjadi penyimpangan dari prinsip syariah. Manajemen pengelolaan organisasi diperlukan untuk kemajuan dan kesuksesan organisasi tersebut, sehingga karyawannya pun merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel di Kota Semarang. Sampel yang digunakan sebanyak 104 responden dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner yang sesuai dengan kriteria penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji ketetapan model dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang dan variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan, Hotel

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i> (Teori Pertukaran Sosial).....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>).....	16
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanl Variabel.....	29

3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.4.1 Kuesioner	34
3.4.2 Dokumentasi	34
3.5 Metode Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum dan Deskripsi Objek Penelitian	40
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	42
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Pendidikan	43
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
4.2 Analisis Data	45
4.3 Interpretasi Hasil	56
BAB V PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Keterbatasan	62
5.3 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator	31
Tabel 3. 2 Skala Likert	36
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	44
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Rentang Pendidikan.....	45
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4. 5 Uji Validitas	48
Tabel 4. 6 Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas Glesjer	52
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4. 12 Uji F	57
Tabel 4. 13 Uji t	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner Penelitian	68
Lampiran B. Data Responden	72
Lampiran C. Tabulasi Data	78
Lampiran D. Olah Data SPSS	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu pilar perekonomian di setiap negara yaitu sektor pariwisata. Data jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia bulan Juni tahun 2025 menunjukkan angka 1.415,97 ribu kunjungan, angka tersebut menunjukkan adanya peningkatan 18,20% dari bulan Juni tahun 2024. Sejalan dengan total kunjungan wisatawan mancanegara, jumlah perjalanan wisatawan nusantara memiliki grafik meningkat yaitu sebesar 25,93% dari tahun sebelumnya. Pada bulan Juni tahun 2025 memperlihatkan 105,12 juta orang melakukan perjalanan wisata nusantara. Peningkatan jumlah wisatawan ini menunjukkan adanya peningkatan permintaan pariwisata (BPS, 2025).

Kota Semarang sebagai Ibu Kota Jawa Tengah merupakan salah satu pusat bisnis yang menjadi sentra usaha akomodasi dengan perkembangan cukup pesat. Pembangunan sektor pariwisata memberikan dampak terhadap pertumbuhan sektor penyediaan akomodasi dan makan minum. Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum pada tahun 2024 memberikan kontribusi sebesar 8,65 triliun rupiah terhadap total produk domestik regional bruto Kota Semarang. Persentase kontribusi sektor penyediaan akomodasi dan makan minum terhadap produk domestik regional bruto Kota Semarang pada tahun 2024 sebesar 3,23 persen, meningkat jika dibandingkan tahun 2023 sebesar 3,20 persen. Laju pertumbuhan kategori ini berfluktuasi dan cenderung naik, seiring dengan meningkatnya jumlah

wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara pasca pandemi Covid-19 terutama waktu libur sekolah dan hari raya. Tahun 2025, kategori Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum tumbuh hingga 7,79 persen (BPS, 2025).

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian yang dapat mendorong pertumbuhan di sektor lain seperti sektor perdagangan, transportasi serta sektor penyediaan akomodasi dan makan minum. Pariwisata memberikan dampak positif terhadap perekonomian nasional sebagai salah satu sumber penghasil devisa dan dapat menyerap tenaga kerja. Percepatan pertumbuhan perekonomian pada suatu daerah dapat dilakukan dengan cara membuka suatu usaha, seperti usaha makanan, tempat berteduh, dan penginapan yang berlokasi di sekitar tempat wisata. Berkembangnya bisnis perhotelan dimana banyak masyarakat yang pergi keluar daerah untuk urusan pekerjaan maupun liburan yang membutuhkan jasa penginapan guna beristirahat. Oleh karena itu, hotel menjadi salah satu pendorong utama dalam meningkatkan pertumbuhan pariwisata. Bisnis hotel memiliki prospek yang sangat menjanjikan meskipun dalam pengelolaannya membutuhkan modal usaha yang besar dan tenaga kerja yang banyak. (Putri, 2022)

Berdasarkan laporan dari Global Muslim Travel Index (GMTI) jumlah populasi muslim tahun 2022 sebesar 2 miliar dan pada tahun 2030 diproyeksikan mencapai 2,3 miliar jiwa. Hal tersebut menjadi peluang untuk menawarkan konsep hotel syariah bagi negara muslim dunia. Peringkat Indonesia dalam index GMTI mengalami peningkatan 2 posisi dari tahun sebelumnya menjadi peringkat 2 mengungguli 138 destinasi dari seluruh dunia. Penerapan prinsip syariah dalam

industri perhotelan secara spesifik dapat tertuju pada konsumen muslim yang menginginkan rasa aman dan nyaman melakukan kegiatan terutama dalam beribadah.

Seiring dengan perkembangan hotel syariah, properti hotel syariah atau halal di Indonesia semakin bermunculan. Perkembangannya meningkat sejalan dengan kecenderungan masyarakat yang mulai menanamkan gaya hidup halal (*halal lifestyle*). Tetapi, para pengamat properti mengatakan bahwa Indonesia masih belum memiliki hotel syariah yang cukup layak dikarenakan kebanyakan hotel syariah itu masih memiliki pasar menengah ke bawah. Akan tetapi, menurut Ketua Umum Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), hotel syariah masih memiliki ruang besar untuk tumbuh di Indonesia dibuktikan bertumbuhnya hotel syariah di Indonesia yang mencapai 10 persen. (Baharuddin & Al Hasan, 2018)

Sertifikasi CHSE (*Cleanliness, Health, Safety, Environment Sustainability*) merupakan proses pemberian sertifikat kepada usaha jasa pariwisata, destinasi pariwisata, dan produk pariwisata lainnya sebagai jaminan kepada wisatawan terhadap pelaksanaan kebersihan, kesehatan, keselamatan, dan kelestarian lingkungan. Kota Semarang sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah memiliki beberapa daya tarik wisata yang tersertifikasi CHSE, salah satunya yaitu Kota Lama sebagai ikon Kota Semarang yang menjadi fokus pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif serta magnet bagi wisatawan nusantara dan mancanegara di Kota Semarang. Selain itu, Kota Semarang sebagai pusat bisnis, pariwisata, dan pendidikan di Jawa Tengah dalam menyambut kedatangan wisatawan domestik maupun mancanegara ke Semarang untuk kegiatan berbisnis dan mengunjungi

keluarga yang merantau, maka Semarang memerlukan fasilitas pendukung seperti akomodasi untuk menginap yaitu hotel. Di Kota Semarang dapat dengan mudah menemukan penginapan murah, hotel berbintang, atau bahkan hotel syariah. (Amelia & Prasetyo, 2022)

Pada tahun 2024 terdapat 109 hotel bintang di Kota Semarang, mulai dari hotel bintang 1 sampai hotel bintang 5 dengan 10.528 kamar dan 15.811 tempat tidur dengan persentase tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang rata-rata mencapai lebih dari 57,26 persen (BPS, 2025). Tingkat hunian kamar hotel berperan penting sebagai indikator kesuksesan hotel dalam menjual kamarnya. Semakin tinggi tingkat hunian berarti semakin banyak jumlah kamar yang bisa dijual. Hotel bintang 5 yang memiliki letak strategis dan menjadi pilihan mayoritas tamu hotel yang berkunjung ke kota Semarang diantaranya yaitu Hotel Ciputra Semarang, Hotel Tentrem, dan PO Hotel. Selain itu, hotel berbintang 4 yang akan meramaikan industri perhotelan di Kota Semarang diantaranya yaitu Hotel Aruss, Hotel Aston Inn. Selanjutnya, dalam industri hotel syariah dimana yang menjadi salah satu hotel syariah terbaik di Kota Semarang pertama adalah Hotel Grasia.

Perlunya pemahaman menyeluruh terkait hal yang dibutuhkan wisatawan selama berlibur supaya pelaku industri pariwisata yang tertarik memanfaatkan peluang pasar dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan target pasarnya. Optimalisasi industri perhotelan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang mengesankan. Hal ini membuat karyawan sebagai sumber daya manusia terlibat dalam pekerjaan mereka yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan

organisasi. Oleh karena itu, strategi dan praktik sumber daya manusia harus memainkan peran penting dalam memaksimalkan produktivitas dan efektivitas hotel secara keseluruhan. Keahlian dan kualitas sumber daya manusia akan memberikan kontribusi penting dalam mengembangkan fungsi sumber daya manusia secara efektif. (Saib & Yoseanti, 2022)

Manajemen pengelolaan organisasi diperlukan untuk kemajuan dan kesuksesan organisasi tersebut, sehingga karyawannya pun merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan program kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis organisasi tersebut. Perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik akan tercipta dari sumber daya manusia yang handal guna mencapai tujuan organisasi. (Rahyono & Alansori, 2021)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, adanya keyakinan dan usaha yang keras untuk menyalurkan segala kemampuan dan pengetahuannya agar sesuai dengan keinginan organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing organisasi yang meningkatkan motivasi, dan keterlibatan karyawan. (Prasetyo & Mas'ud, 2021). Perlunya pemberdayaan sumber daya

manusia guna mendapatkan karyawan yang kompeten untuk berkomitmen pada peningkatan kinerja supaya menghasilkan mutu yang baik, lebih bersemangat ketika bekerja dan keluar masuknya karyawan pada perusahaan akan semakin kecil. (Panjaitan, 2022). Data karyawan Hotel Grasia pada 2013-2016 diperoleh bahwa rata-rata delapan karyawan tetap keluar kerja, hal ini menunjukkan adanya permasalahan komitmen organisasi karyawan di Hotel Grasia. Oleh karena itu, Hotel Grasia harus meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. (Firdhaus & Yuniawar, 2017) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendri & Kirana (2021), komitmen organisasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan Panjaitan (2022) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Christian & Melinda (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai cara orang mengelola mempengaruhi, mengkoordinasikan, dan mengarahkan aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan kelompok atau tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan Islam mendorong pemimpin untuk mengekspresikan iman mereka melalui partisipasi aktif dalam segala aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Efektivitas upaya pencapaian kinerja tujuan pribadi dan tujuan organisasi sangat berpengaruh dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. (Suryani & Triyono, 2022)

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha garam konsumsi CV. Karya Pertiwi secara positif dan signifikan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha garam konsumsi CV. Karya Pertiwi. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para karyawan akan semakin baik. (Dalimunthe, 2018) . Sedangkan pada penelitian oleh Hendri & Kirana (2021) menunjukkan hasil sebaliknya, gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik meneliti kinerja karyawan di Hotel di Kota Semarang. Dengan adanya perbedaan hasil di antara penelitian-penelitian sebelumnya maka dilakukan penelitian ulang sehingga dapat memberikan informasi yang lebih jelas berkenaan dengan bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang?

2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak. Kegunaan penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu aspek teoritis yang merupakan kegunaan yang diperoleh dari masalah yang diteliti dan aspek praktis merupakan kegunaan dari penerapan pengetahuan yang dihasilkan dari penelitian.

Berikut kegunaan dari penelitian ini:

1. Aspek teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai media pembelajaran dan sumber referensi bagi peneliti lain untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam menentukan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia di lingkup lembaga pendidikan.
- b. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam praktik organisasi guna peningkatan kualitas sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini disusun kedalam lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan. Latar belakang menguraikan kondisi pariwisata sebagai salah satu pilar perekonomian Indonesia. Wisata tersebut dapat menjadi faktor penunjang peningkatan kebutuhan wisatawan akan akomodasi, salah satunya yaitu usaha di bidang perhotelan. Rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian disampaikan dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan sederhana, sedangkan sistematika penulisan secara singkat menguraikan kerangka kerja penelitian secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka yang menguraikan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu,

kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis. Landasan teori yang dikaji dalam penelitian ini meliputi teori kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga membahas mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau x yaitu kinerja karyawan dan variabel dependen atau y yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Definisi operasional merupakan indikator dari variabel independen dan variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data primer menggunakan kuisioner yang ditujukan untuk karyawan Hotel di Semarang.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat membahas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil dari penelitian yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

BAB V PENUTUP

Bab kelima membahas mengenai simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran terkait permasalahan yang telah diuraikan dan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial merupakan salah satu teori perilaku sosial yang menjelaskan mengenai interaksi sosial antar individu dalam bentuk pertukaran sumber daya. Sumber daya pada pertukaran yang dimaksud adalah barang, uang atau jasa ataupun benda yang tidak berwujud, seperti fasilitas sosial atau rasa persahabatan (Blau 1968) (dalam Ariarni 2017). Individu melakukan usaha guna memaksimalkan imbalan (*rewards*) dan meminimalkan biaya (*costs*) untuk memutuskan apakah akan memulai, mempertahankan, atau mengakhiri hubungan dengan keyakinan bahwa perilaku sosial dilandaskan pada pertukaran sumber daya (emosional, fisik, dan sosial) serta orang akan memiliki kecenderungan untuk membalas kebaikan. Thibaut dan Kelly (1959) menyebutkan (dalam Saidharta 2020) bahwa asumsi mendasar terkait *social exchange theory* yaitu individu termotivasi oleh kepentingan pribadi (*self-interest*), sehingga akan berusaha dalam mendapatkan keuntungan maksimal untuk pribadinya dengan melakukan pengorbanan seminimal mungkin dalam hubungannya dikarenakan manusia merupakan makhluk yang rasional (Kusumowardhani 2013).

Teori pertukaran sosial merupakan hal mendasar terkait bidang pariwisata dikarenakan sering terjadi pertukaran sosial pada masyarakat di lingkungan wisata tanpa disadari oleh masyarakat tersebut. Dalam kegiatan pariwisata sektor ekonomi,

budaya, sosial, politik, lingkungan, dan keamanan terlibat dengan wisatawan. Secara bersamaan sektor-sektor tersebut mampu menghasilkan pelayanan jasa dan produk pariwisata yang dibutuhkan oleh para wisatawan. Pengembangan pariwisata diakui oleh sektor yang berkepentingan dalam pembangunan pariwisata bahwa sektor pariwisata telah berkontribusi positif bagi perekonomian. Pada saat yang bersamaan dampak pariwisata juga dapat memberikan dampak-dampak negatif terutama pada bidang sosial dan budaya masyarakat (Yusrizal dan Asmoro 2020).

Dalam suatu organisasi, *Social Exchange Theory* (SET) dapat digunakan untuk meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai, contohnya melalui dukungan organisasi atau perlakuan yang adil, maka karyawan tersebut akan lebih memiliki motivasi untuk berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini mampu menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan serta mampu menaikkan tingkat kinerja dan loyalitas karyawan (Ahmad et al., 2023). Dalam penelitian ini, teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sangat relevan dikarenakan dapat menjelaskan hubungan antara pemimpin dengan karyawannya.

Prinsip dasar pada *social exchange theory* yaitu analisis biaya-manfaat dimana individu melakukan evaluasi hubungan dengan pertimbangan keuntungan (kenyamanan, dukungan, status) dengan kerugian (waktu, pengorbanan, konflik). Di sisi lain, timbal balik merupakan tindakan positif dari satu pihak yang cenderung akan dibalas positif oleh pihak lain, hal tersebut mampu menjadi dorongan guna hubungan berkualitas tinggi. Kemudian, maksimalkan manfaat, minimalkan biaya dengan tujuan mendapatkan hasil terbaik bagi diri sendiri, jika biaya yang

dikeluarkan oleh individu lebih besar dari manfaat yang didapatkan oleh individu tersebut, maka hubungan akan memiliki kemungkinan untuk diakhiri. Teori ini memiliki tokoh utama diantaranya yaitu George Homans yang memiliki fokus dalam interaksi antar individu (mikro), mengamati perilaku dalam kelompok kecil sebagai pertukaran respons dan stimulus, imbalan dan hukuman. Kemudian, Peter Blau memperluas teori ke level makro, beliau menekankan bahwa pertukaran sosial tidak selalu transaksional dalam hal ekonomi, tetapi dapat didasarkan pada nilai intrinsik contohnya kasih sayang dan dukungan, yang mengarah pada struktur sosial yang lebih luas. Selanjutnya Claude Lévi-Strauss membahas pertukaran dalam konteks struktur sosial (misalnya pernikahan) sebagai cara menghasilkan ikatan dan solidaritas kelompok, tidak hanya untuk keuntungan individu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya. Apabila dikelola dengan baik dan dilandasi semangat kerja yang tinggi, maka akan mampu mencapai hasil kinerja yang tinggi. Teori kinerja (*Performance Theory*) yaitu salah satu konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan psikologi organisasi yang bertujuan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengukur kinerja individu dalam suatu organisasi. *Performance Theory* melihat kinerja sebagai hasil dari kombinasi antara beberapa faktor yang bersifat individu ataupun lingkungan, yang melakukan kerja sama guna menghasilkan output sesuai dengan tujuan organisasi (Campbell, 1990). Menurut

Mas'ud (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi individu yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja dianggap sebagai proses pekerjaan yang berlangsung untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Mangkunegara, 2013)

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra T. A. & Sutianingsih, 2023) memaparkan definisi kinerja menurut Lebas & Euske yaitu kapasitas atau bakat guna menghasilkan hasil. Contohnya kepuasan pelanggan dapat mengukur potensi organisasi guna menghasilkan penjualan pada masa depan. Tingkat kinerja yang menjadi harapan dalam pelaksanaan tugas karyawan dan hasil yang dicapai oleh karyawan mampu menjadi acuan dalam kinerja karyawan tersebut. Definisi lain dari kinerja menurut Bintoro & Daryanto (2017) yaitu tingkat pencapaian individu dalam jangka waktu tertentu selama melaksanakan tugas terkait berbagai kemungkinan hasil, seperti tolok ukur, tujuan, atau kriteria yang telah menjadi kesepakatan. Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses karyawan dalam mencapai hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas selama menjalankan tugasnya terkait dengan berbagai macam kemungkinan hasil dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson, et all, 1995), yaitu:

1. Faktor individu, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal kemampuan serta keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul dll).
2. Faktor organisasi, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, serta diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, serta motivasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Bintoro, & Daryanto (2017), yaitu:

1. Kuantitas, merupakan ukuran hasil kinerja unit ataupun siklus aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sehingga kinerjanya dapat diukur melalui jumlah tersebut.
2. Kualitas, kualitas kinerja karyawan dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dicapai serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu untuk melakukan aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkatan dalam penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) secara maksimal dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkatan seseorang dalam menjalankan fungsi dalam pekerjaannya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

2.1.3 Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginan dalam mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Panjaitan, 2022). Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu dalam mengenal dan terikat kepada organisasinya (Griffin & Moorhead, 2014). Sedangkan menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011), komitmen organisasi merupakan cerminan dari seorang karyawan dalam mengenal organisasi dan terikat terhadap tujuannya. Komitmen organisasi menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) yaitu sikap yang mencerminkan individu dalam mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memungkinkan melihat dirinya sebagai bagian sejati dari organisasi. Indikator komitmen organisasi menjadi penting dikarenakan individu yang memiliki komitmen diharapkan mampu menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih

keras guna mencapai tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerjanya dan menjaga nama baik organisasi, sebaliknya komitmen organisasi karyawan yang rendah akan memiliki dampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan serta memberikan efek pada jenjang karir karyawan tersebut. Melalui adanya kebijakan yang telah diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen organisasi karyawan, serta pengembangan karir. Jika budaya organisasi baik, komitmen organisasi karyawan pun tinggi, serta adanya karir yang jelas sesuai dengan keinginan karyawan, maka dalam jangka panjang kinerja karyawan akan dapat mengalami peningkatan (Bolung, Sentosa, & Marnis, 2021). Data karyawan Hotel Grasia pada 2013-2016 diperoleh bahwa rata-rata delapan karyawan tetap keluar kerja. Data ini menunjukkan adanya permasalahan komitmen organisasi karyawan di Hotel Grasia. Oleh karena itu, Hotel Grasia harus meningkatkan komitmen organisasi karyawannya (Firdhaus & Yuniawar, 2017).

2.1.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam buku (Luthans, 2008:148) komitmen organisasi dapat diukur melalui model pengukuran dimensi komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*: komitmen afektif merupakan komitmen yang terkait dengan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan dalam

suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.

2. *Continuance commitment*: komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang terkait dengan konsep yang melakukan penekanan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang apabila orang tersebut meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment*: Komitmen normatif merupakan komitmen yang menunjukkan tingkatan seberapa jauh individu secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dalam sebuah organisasi yang dilandaskan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, serta kebahagiaan. Komitmen normatif dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya yaitu sosialisasi awal dan bentuk peran individu dari pengalaman organisasinya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Nawawi (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Definisi gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2000) yaitu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya supaya melakukan pekerjaan secara produktif guna mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hendri &

Kirana, 2021), pendapat Kartono (2002) gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2006) yaitu suatu cara yang digunakan untuk melakukan komunikasi kepada bawahannya.

Robbins (2007) menjelaskan bahwa *Path goal theory leadership* merupakan teori kepemimpinan dimana terdapat dua variabel kontijensi berupa kepuasan kerja dan kinerja yang menghubungkan antara perilaku kepemimpinan dengan hasil. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diambil manfaatnya.

2.1.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat empat dimensi teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yaitu:

1. *Telling* / memberitahukan. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (i) Pimpinan mampu memberikan instruksi kerja secara jelas; (ii) Pimpinan selalu memberi arahan dalam melakukan penyelesaian masalah dalam pekerjaan.
2. *Selling* / menjajakan. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (i) Pimpinan memberikan peluang kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya; (ii) Pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi dan semangat kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan.

3. *Participating* / mengikutsertakan. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (i) Pimpinan meminta masukan dari bawahan dalam mengambil keputusan; (ii) Pimpinan ikut serta dalam melakukan penyelesaian masalah dalam pekerjaan.
4. *Delegating* / wewenang. Indikator dalam dimensi ini yaitu: (i) Pimpinan memberikan bawahan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dimana dapat digunakan sebagai bahan acuan serta sumber informasi bagi penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya terkait variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Jurnal	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Heru Kuncorowati, Lalu Supardin (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Edunomika	Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Jurnal	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Fery Panjaitan (2022)	Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen	Metode Analisis: analisis regresi linier berganda Variabel Independen: budaya organisasi, komitmen organisasi Variabel Dependen: kepuasan kerja, kinerja karyawan Metode Analisis: analisis jalur	Sampel: 50 sampel Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen	Lokasi penelitian Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Variabel dependen hanya kinerja karyawan Analisis regresi berganda Jumlah responden Lokasi penelitian

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Jurnal	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Made Hendri Kusuma Candra Kirana (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus Of Control</i> , Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso <i>Collection</i> Jurnal Inovasi Penelitian	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Metode Analisis: regresi linear berganda	organisasi berpengaruh positif Sampel: 115 responden Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, <i>locus of control</i> berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sampel: 50 responden	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian
Hasbiana Dalimunthe (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan dan	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Jurnal	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam	Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan	kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian
	Jurnal Konsep Bisnis dan Managemen	Metode Analisis: regresi linear berganda	Sampel: 35 responden	
Federic Mario Bolung, Endri Sentosa, Marnis (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi baik secara parsial atau bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap kinerja Sampel: 115 responden	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian
	Jurnal Oikonomia	Metode Analisis: regresi linear berganda		
Deri Firmansyah, Neneng Yanti Andiani, Eka Pranajaya, Teddy Setiawan (2021)	Dampak dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional Kerja, dan Diversity Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional Kerja, dan Diversity Pegawai Variabel Dependen:	Variabel motivasi kerja, beban kerja, komitmen organisasional, dan diversity pegawai memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Jurnal	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	UPK DBM Lengkong Sukabumi)	Kinerja Pegawai	maupun secara simultan.	
	SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan	Metode Analisis: regresi linear berganda	Sampel:31 responden	
Nazarudin Aziz, Septianto Dwi Putra (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Guru	Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. Sedangkan Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang.	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian
	Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan	Metode Analisis: regresi linear berganda	Sampel: 40 responden	
Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, Tuwuh Adhistyo W, Y.R. Satatoe (2020)	Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang	Variabel Independen: Motivasi dan Etos Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel motivasi dan etos kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FF Mall Citraland Semarang.	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian
	Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen	Metode Analisis: regresi linear berganda	Sampel: 59 responden	

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Jurnal	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Rio Andhika Putra (2020)	Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan	Variabel Independen: Motivasi Organisasi dan Komitmen Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Organizational Citizenship Behavior (OCB) Metode Analisis: regresi linear berganda	Variabel motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Dr. Muhammad Zein Painan. Sampel: 85	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian
Davy Christian, Tina Meinda (2018)	<i>Leadership on Employees' Performance</i> Terang Utama Abadi Ltd. Through Sense of Achievement Trikonomika	Variabel Independen: Leadership Variabel Dependen: Employees' Performance Metode Analisis: regresi linear berganda	Variabel Leadership berpengaruh positif terhadap Employees' Performance Sampel: 58 responden	Variabel independen: komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Jumlah responden Lokasi penelitian

Fery Panjaitan (2022) melakukan penelitian dengan metode analisis jalur dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Deri Firmansyah, Neneng Yanti Andiani, Eka Pranajaya, Teddy Setiawan (2021) dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Rio Andhika Putra (2020) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

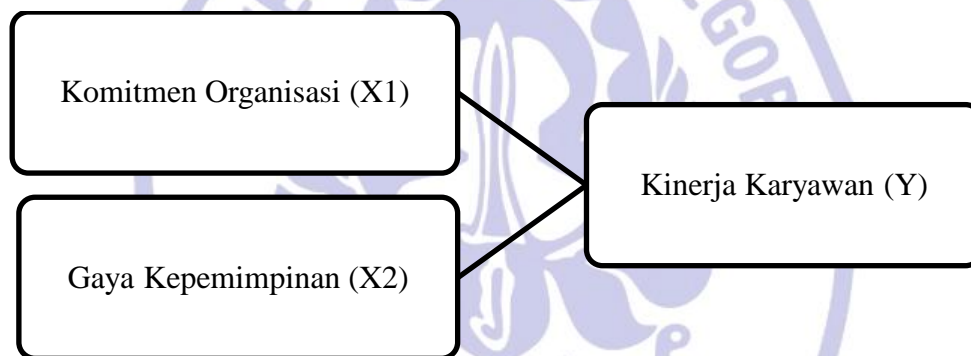
Made Hendri & Kusuma Candra Kirana (2021) pada penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Nazarudin Aziz, Septianto Dwi Putra (2022) hasil penelitiannya menemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasbiana Dalimunthe (2018) menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Davy Christian, Tina Meinda (2018) menunjukkan bahwa variabel *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employees' Performance*.

Adanya perbedaan hasil di antara penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat dilakukan penelitian ulang sehingga dapat memberikan informasi yang lebih jelas mengenai variabel terkait. Selain itu, terdapat perbedaan dalam penggunaan

metode analisis, jumlah responden, waktu penelitian, serta lokasi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, serta variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Hotel Kota Semarang dengan populasi karyawan pada hotel tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran

Guna mempermudah dalam memahami penelitian, maka dapat dibuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Pengujian hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan dengan komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dan menjaga nama baik organisasi, sebaliknya komitmen karyawan yang rendah akan berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan dan memberikan efek pada jenjang karir karyawan tersebut. Dengan adanya kebijakan yang diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan pengembangan karir. Jika budaya organisasi bagus, komitmen karyawan juga tinggi, dan adanya karir yang jelas yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kinerja karyawan dalam jangka panjang akan dapat meningkat. (Bolung, Sentosa, & Marnis, 2021)

H1 : Variabel independen komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang

2. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha garam konsumsi CV. Karya Pertiwi secara positif dan signifikan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha garam konsumsi CV. Karya Pertiwi. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para karyawan akan semakin baik. (Dalimunthe, 2018)

H2 : Variabel independen gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan dengan variasi yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari sehingga diperoleh informasi, lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel independen (X)

Variabel independen/variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi perubahan pada variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu komitmen organisasi (X1), dan gaya kepemimpinan (X2).

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen/variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas. Pada penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk mengenai bagaimana pengukuran suatu variabel (Dasar Metodologi Penelitian, 2015). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. 1

Definisi Operasional dan Indikator

No	Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan	Hasil unjuk kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017)	Skala likert dengan skor pengukuran 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
2	Komitmen Organisasi	Kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan organisasi, yang memiliki implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Menurut Meyer dan Allen dalam (Luthans, 2008:148)	Skala likert dengan skor pengukuran 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
3	Gaya Kepemimpinan	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan supaya bekerja secara produktif untuk	1. <i>Telling/</i> memberitahukan 2. <i>Selling/</i> menjajakan 3. <i>Participating/</i> mengikutsertakan 4. <i>Delegating/</i> wewenang	Skala likert dengan skor pengukuran 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

No	Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2000)	Sedarmayanti (2011)	

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan hotel di Kota Semarang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Metode yang digunakan yaitu *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dibatasi pada responden yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Karakteristik responden yang diperlukan peneliti dan penelitian ini yaitu:

- a) Karyawan hotel yang bekerja pada hotel di Kota Semarang
- b) Sudah bekerja di Hotel minimal 6 bulan

Rumus Lemeshow (1997) digunakan dalam menentukan sampel dikarenakan total populasi tidak diketahui dan peneliti tidak dapat menetapkan total populasinya secara pasti. Rumusnya Lemeshow yaitu:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Keterangan:

n = total sampel yang dibutuhkan

Z = tingkat kepercayaan pada $\alpha = 5\%$ (derajat keyakinan 95%, jadi nilai Z adalah 1,96%)

P = maksimal estimasi proporsi 50%, jadi nilai P adalah 0,5

d = sampling error 10%, jadi nilai e adalah 0,1

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel untuk seluruh responden sebanyak 96,04 orang. Dalam penelitian ini jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 104 responden. Responden tersebut merupakan karyawan yang bekerja di Hotel Grasia, Hotel Ciputra Semarang, PO Hotel Semarang, Aston Inn Pandanaran Semarang, Hotel Tentrem dan Aruss Hotel Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Dasar Metodologi Penelitian, 2015) . Hasil penelitian serta pembahasan data kuantitatif pada penelitian ini tercantum pada bab IV.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber yang terkait dalam penelitian (Hikmawati,2020:33). Data primer pada penelitian ini diambil dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan hotel di Kota Semarang yang tergolong dalam sampel.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dalam memberikan data melalui perantara perusahaan, orang lain, ataupun dokumen (Hikmawati, 2020:33). Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber data sekunder yaitu buku dan jurnal dengan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan beberapa metode untuk mendapatkan data yang diperlukan, yaitu:

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini menggunakan jenis kuesioner dengan pertanyaan tertutup berisi pertanyaan yang memerlukan jawaban singkat atau salah satu pilihan responden dari alternative jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan tertutup bertujuan memudahkan responden dalam menjawab secara cepat dan memudahkan peneliti menganalisis data dari kuisisioner yang terkumpul serta mengukurnya dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4.2 Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan mencari informasi terkait variabel dalam bentuk catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar, dan sumber lain. Metode ini digunakan sebagai pelengkap dalam memperoleh data yang mendukung penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

3.5.1 Uji Instrumen Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Muchammad, 2009). Hasil penelitian dikatakan valid apabila ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dihasilkan pada objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% atau 0,05 dengan dasar sebagai berikut:

- a. H_a diterima apabila r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan variabel pertanyaan yang digunakan valid
- b. H_0 ditolak apabila r hitung $<$ r tabel, hal ini menunjukkan variabel pertanyaan yang digunakan tidak valid

3.5.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur kuesioner, sehingga dapat mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat atau konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang (seperti skala likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Nilai *Cronbach's Alpha* dikatakan *reliable* jika koefisien variabel sebesar 0,6 sampai 1.0. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal karena dalam uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Model regresi yang baik adalah yang distribusi datanya normal atau mendekati normal (Farisi, 2020).

3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crop section* mengandung situasi heteroskedastisitas. Karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Sujarweni dan Endrayanto, 2012).

3.5.2.3 Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Sujarweni dan Endrayanto, 2012).

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel penyebab. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel akibat. Regresi linier berganda merupakan alat analisis yang terdiri dari dua atau lebih

variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus regresi linier berganda (Sahir, 2021:51) yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi

b_2 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

e = error

3.5.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan:

3.5.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011)

3.5.4.2 Uji Simultan (F test)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Umar, 2003).

- a. H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$
- b. H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

Dalam proses pengolahan data, penulis mempergunakan aplikasi komputer dengan program SPSS untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data.

3.5.4.3 Uji Parsial (t test)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

- a. H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$
- b. H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan diperkirakan memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada tamu hotel. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam industri perhotelan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan hotel dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan tanggung jawab dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Kota Semarang sebagai ibu kota Jawa Tengah, kota metropolitan serta pusat aktivitas ekonomi di Jawa Tengah memiliki perkembangan industri perhotelan yang cukup signifikan. Persaingan bisnis dalam bidang perhotelan semakin meningkat dengan banyaknya hotel berbintang ataupun nonbintang di Kota Semarang. Hal ini menjadikan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia kunci dalam meraih keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2026 selama proses penyusunan skripsi berlangsung. Dimana yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada hotel di Kota Semarang, seperti Hotel Grasia, Hotel Ciputra Semarang, PO Hotel Semarang, Aston Inn Pandanaran Semarang, Hotel Tentrem dan Aruss Hotel Semarang. Hotel-hotel tersebut menjadi pilihan dikarenakan cukup dikenal serta memiliki jumlah karyawan yang relatif banyak sehingga sesuai untuk dijadikan objek penelitian terkait sumber daya manusia. Responden penelitian ini mencakup karyawan dari berbagai divisi, seperti housekeeping, food and beverage, front office, administrasi, dan operasional hotel lainnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada hotel di Kota Semarang. Sebanyak 104 responden terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu gambaran umum responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	82	78,85%
Perempuan	22	21,15%
Total	104	100%

Sumber : data primer diolah (2026)

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki. Sebanyak 78,85% atau 82 responden yaitu laki-laki. Sisanya sebanyak 21,15% diisi oleh perempuan, dimana jumlahnya 22 responden. Karyawan laki-laki ataupun perempuan memiliki peran penting dalam operasional hotel dan memberikan pelayanan terbaik untuk tamu hotel.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-26 Tahun	14	13,46%
27-36 Tahun	31	29,81%
37-46 Tahun	32	30,77%
47-56 Tahun	27	25,96%
Total	104	100%

Sumber : data primer diolah (2026)

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan yang bekerja pada hotel di Kota Semarang, sehingga usia responden bervariasi. Data pada penelitian ini menunjukkan dominasi usia responden berada pada rentang 27-36 tahun dan 37-46 tahun. Lebih dari 50% responden berada pada rentang usia tersebut. Usia karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Karyawan dengan usia yang lebih matang pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan tersebut telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman organisasi yang lebih baik. Selain itu, usia mempengaruhi tingkat kedewasaan dan pola pikir karyawan dalam melakukan

pekerjaannya. Di sisi lain, usia juga mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Pendidikan

Tabel 4. 3

Responden Berdasarkan Rentang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SLTA	47	45,19%
DIPLOMA I/II/III/IV	43	41,35%
S1	12	11,54%
S2	1	0,96%
S3	1	0,96%
Total	104	100%

Sumber : data primer diolah (2026)

Penelitian ini menunjukkan sebesar 47 responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA. Jumlah yang tidak berbeda jauh dengan pendidikan sebelumnya, sebesar 43 responden memiliki tingkat pendidikan diploma. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/SLTA dan diploma yang sesuai dengan kebutuhan industri perhotelan dalam menjalankan operasionalnya. Sebanyak 12 responden memiliki tingkat pendidikan S1. Sisanya, 1 orang berpendidikan S2 dan 1 orang berpendidikan S3. Pendidikan mampu mempengaruhi karyawan dalam memahami aturan dan budaya organisasi, serta arahan dari pimpinan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
6 bulan	1	0,96%
1-5 Tahun	27	25,96%
6-10 Tahun	19	18,27%
11-15 Tahun	24	23,08%
16-20 Tahun	8	7,69%
21-25 Tahun	12	11,54%
26-30 Tahun	12	11,54%
>30 Tahun	1	0,96%
Total	104	100%

Sumber : data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 104 responden, diperoleh gambaran karakteristik responden dengan lama bekerja mayoritas berada pada rentang 1-5 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 25,96% dari total responden. Selanjutnya responden dengan lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 24 responden. Sebesar 19 responden telah bekerja selama 6-10 tahun, 8 responden memiliki lama bekerja 16-20 tahun. Pada rentang lama bekerja 21-25 tahun dan 26-30 tahun menunjukkan adanya 12 responden dengan masing-masing rentang berjumlah 12. Sisanya terdapat 1 orang responden dengan masa kerja 6 bulan dan 1 orang responden lainnya memiliki masa kerja yang telah lebih dari 30 tahun.

Pada umumnya karyawan dengan lama bekerja yang lebih tinggi memiliki pemahaman yang lebih baik terkait standar pelayanan perusahaan, budaya organisasi, dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Tingginya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sejalan dengan lamanya masa bekerja yang telah dimiliki

karyawan tersebut. Lama bekerja karyawan mampu membuat karyawan lebih mudah dalam memahami instruksi dari pimpinan dan bekerja dengan efektif sehingga berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Instrumen Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan item pertanyaan dalam mendefinisikan variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini digunakan aplikasi program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Item pertanyaan dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n yaitu jumlah sampel. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu, 5% atau 0,05. Uji validitas dilakukan terlebih dahulu melalui *pilot test* (uji coba) terhadap 40 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga instrumen dinyatakan valid dan dilakukan penelitian ke sampel utama. Uji validitas sampel utama dilakukan pada 104 responden, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1927. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji validitas tiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan	
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,485	0,1927	Valid	
	X1.2	0,818	0,1927	Valid	
	X1.3	0,706	0,1927	Valid	
	X1.4	0,822	0,1927	Valid	
	X1.5	0,783	0,1927	Valid	
	X1.6	0,816	0,1927	Valid	
	X1.7	0,827	0,1927	Valid	
	X1.8	0,740	0,1927	Valid	
	Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,859	0,1927	Valid
		X2.2	0,823	0,1927	Valid
X2.3		0,701	0,1927	Valid	
X2.4		0,693	0,1927	Valid	
X2.5		0,744	0,1927	Valid	
X2.6		0,688	0,1927	Valid	
X2.7		0,703	0,1927	Valid	
X2.8		0,706	0,1927	Valid	
X2.9		0,748	0,1927	Valid	
X2.10		0,732	0,1927	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,845	0,1927	Valid	
	Y2	0,843	0,1927	Valid	
	Y3	0,905	0,1927	Valid	
	Y4	0,919	0,1927	Valid	
	Y5	0,865	0,1927	Valid	
	Y6	0,775	0,1927	Valid	

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
	Y7	0,864	0,1927	Valid
	Y8	0,914	0,1927	Valid

Sumber : data primer diolah (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen pada penelitian dalam mengukur suatu konsep. Uji reabilitas dilakukan terlebih dahulu melalui *pilot test* (uji coba) terhadap 40 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan dilakukan penelitian ke sampel utama. Hasil uji reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Uji Reabilitas

Variabel	Standard Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,60	0,891	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,60	0,907	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,950	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2026)

Data dalam penelitian dinyatakan konsisten atau reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil uji reabilitas yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel komitmen organisasi 0,891 dan gaya kepemimpinan 0,907. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reabilitas yang baik.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini lebih dari 50 responden. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18633900
Most Extreme Difference	Absolute	.110
	Positive	.100
	Negatif	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.126
Asymp. Sig. (two-tailed)		.158

Sumber : data primer diolah (2026)

Diperoleh hasil dari pengujian uji normalitas di atas bahwa nilai signifikansi asymp.sig (*two-tailed*) 0,158 , dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti menunjukkan nilai residual tersebar atau terdistribusi secara normal.

4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan deteksi yang digunakan untuk memeriksa dan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi (*variance*) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Deteksi heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan model uji glesjer. Uji heteroskedastisitas model glesjer dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini tabel uji heteroskedastisitas metode glesjer:

Tabel 4. 8
Uji Heteroskedastisitas Glesjer

Variabel	Tingkat Kepercayaan	Signifikansi Uji Glesjer	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,05	0,910	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,05	0,052	Rawan terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel independen komitmen organisasi sebesar 0,910 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Variabel independen gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,052. Nilai tersebut terbebas dari masalah heteroskedastisitas, namun rawan akan terkena masalah heteroskedastisitas.

4.2.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen pada model regresi yang digunakan dalam penelitian. Data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* >0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Berikut hasil uji multikolinieritas data pada penelitian ini:

Tabel 4. 9
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi (X1)	0,536	1,866
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,536	1,866

Sumber : data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, nilai *tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Nilai *tolerance* variabel independen komitmen organisasi 0,536 dan gaya kepemimpinan 0,536, nilai tersebut $> 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel terikat dan variabel bebas. Nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 , dimana variabel independen komitmen organisasi 1,866 dan variabel gaya kepemimpinan 1,866. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji dan mengukur kekuatan ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan membuktikan besar pengaruh variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

Tabel 4. 10
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.689	2.071		1.298	.197
1 X1	.277	.070	.284	3.932	.000
X2	.538	.062	.628	8.709	.000

Sumber : data primer diolah (2026)

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi linier berganda pada kolom *Unstandardized Coefficient* sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,689 + 0,277X_1 + 0,538X_2 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 2,689 bernilai positif. Apabila variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan adalah nol (tetap), maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,689. Tanda positif menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,277. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Jika variabel komitmen

organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang juga akan meningkat sebesar 0,277.

Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,538. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang juga akan meningkat sebesar 0,538.

Variabel independen komitmen organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang karena memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi.

4.2.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan:

4.2.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1, apabila nilainya kecil maka kemampuan mempengaruhi independen terhadap variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka variabel independen memberikan

hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.713	2.208

Sumber : data primer diolah (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,718, berarti variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan hotel di Kota Semarang sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.2.4.2 Uji Simultan (F test)

Uji F dalam penelitian dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, apabila F hitung > F tabel artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai F tabel untuk 104 responden dengan 2 variabel independen dan satu variabel dependen yaitu 3,09.

Tabel 4. 12**Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	128.680	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : data primer diolah (2026)

Hasil uji F di atas menunjukkan nilai F hitung > F tabel sebesar 128.680 > 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000. Variabel independen komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

4.2.4.3 Uji Parsial (t test)

Uji t dalam penelitian dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, apabila t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima Nilai t tabel untuk 104 responden dengan 2 variabel independen dan satu variabel dependen yaitu 1,984.

Tabel 4. 13**Uji t**

Model	t	Sig.
Konstanta	1.298	.197
Komitmen Organisasi (X1)	3.932	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	8.709	.000

Sumber : data primer diolah (2026)

Hasil uji t di atas masing-masing variabel independen menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar $3,932 > 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai sebesar $8,709 > 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Sehingga variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

4.3 Interpretasi Hasil

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang dengan metode penelitian kuantitatif yaitu regresi linier berganda. Hasil dari pengolahan data dalam penelitian ini diperoleh bahwa:

4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3,932$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan t hitung $3,932 > t$ tabel $1,984$, maka variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

Uji F dalam variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Hal tersebut didasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan

F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $128.680 > 3,09$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dalam penelitian ini H1 diterima karena variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Karyawan dengan loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap perusahaan akan cenderung bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Hotel sebagai industri yang bergerak di bidang jasa sangat membutuhkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan yang maksimal, sehingga komitmen organisasi menjadi faktor penting sebagai penunjang keberlangsungan operasional hotel. Karyawan sebagai sumber daya manusia penggerak industri perhotelan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada tamu hotel, menjaga kualitas layanannya, menjaga citra perusahaan di mata pelanggan, serta bersedia bekerja sama ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan meningkat secara nyata berbanding lurus dengan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi mampu meningkatkan kinerjanya serta menjaga nama baik organisasi. Sebaliknya, apabila komitmen karyawan rendah akan berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan dan memberikan efek pada jenjang karir karyawan tersebut.

Indikator komitmen organisasi terdiri dari *affective commitment* yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada perusahaan terkait. Indikator selanjutnya yaitu *continuance commitment* yang

terkait dengan sumbangan karyawan tersebut dapat hilang apabila ia meninggalkan perusahaan. Indikator komitmen organisasi *normative commitment* menunjukkan tingkatan secara psikologis terikat menjadi karyawan pada perusahaan terkait.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2022) dengan metode analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Deri Firmansyah, Neneng Yanti Andiani, Eka Pranajaya, Teddy Setiawan (2021) dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Rio Andhika Putra (2020) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 8,709 dengan tingkat signifikansi 0,000 . Karena nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ dan t hitung $8,709 > t$ tabel 1,984, maka H_2 diterima. Terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang.

Uji F dalam variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil bahwa variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada

Hotel di Kota Semarang. Hal tersebut didasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $128.680 > 3,09$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Peran penting gaya kepemimpinan dalam menjalankan operasional pada industri perhotelan terikat pada kualitas pelayanan karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada karyawan, dan memberi apresiasi atas hasil kerja mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan selama bekerja. Hal tersebut akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Indikator gaya kepemimpinan yang terdiri dari *telling* / memberitahukan dimana pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas dan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Selanjutnya, *selling* / menjajakan yaitu pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat dan memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. *Participating* / mengikutsertakan, pimpinan meminta masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan dan pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. *Delegating* / wewenang yang mana pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasbiana Dalimunthe (2018) menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Davy Christian, Tina Meinda (2018) menunjukkan bahwa variabel *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employees' Performance*.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang
2. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang
3. Variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang. Tingkat pengaruh kedua variabel sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dikarenakan hasil penelitian menunjukkan jawaban responden pada variabel dependen terbatas variasinya sehingga akan lebih tepat jika menggunakan alternatif metode lainnya.
2. Penelitian ini belum mampu menggambarkan perubahan perilaku dan kinerja karyawan dalam jangka panjang dikarenakan dilakukan dalam kurun waktu yang relatif singkat.

5.3 Saran

Berdasarkan pada penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran berikut diharapkan dapat bermanfaat dan memberi perubahan yang lebih baik bagi kinerja karyawan pada hotel di Kota Semarang, yaitu:

1. Pihak manajemen hotel diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui lingkungan kerja yang nyaman, apresiasi kinerja, dan membangun hubungan baik antara perusahaan dan karyawan. Dengan komitmen organisasi yang meningkat, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Pimpinan hotel diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dengan membangun komunikasi yang baik dan memberikan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan

semangat serta kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan kepada konsumen.

3. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab, loyalitas, dan menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan ataupun sesama karyawan supaya tercipta suasana kerja yang produktif dan kondusif, serta berkontribusi maksimal dalam pekerjaan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi serta memperluas objek penelitian di daerah atau sektor industri yang berbeda supaya hasil penelitian dapat dibandingkan, lebih lengkap dan mendalam.
5. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang menghasilkan rentang nilai terbatas, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan indikator kinerja yang lebih objektif, seperti data KPI (*Key Performance Indicator*) atau penilaian kinerja dari perusahaan, sehingga variasi data lebih luas dan analisis menjadi lebih akurat.
6. Penelitian ini mengalami keterbatasan karena menggunakan regresi linier berganda, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan regresi limited dependent variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, V., & Prasetyo, D. (2022). Sertifikasi CHSE (Cleanliness, Health, Safety, & Environment) terhadap Objek Wisata sebagai Wujud Pemenuhan Hak Wisatawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 92-99.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Produk Domestik Regional Bruto Kota Semarang Menurut Lapangan Usaha 2021-2025*. Diakses 6 Juni 2026 dari <https://www.semarangkota.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik Perhotelan Kota Semarang 2024*. Diakses 6 Juni 2026 dari <https://www.semarangkota.bps.go.id/>
- Bintoro, R. dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Baharuddin, A., & Al Hasan, F. (2018). Perkembangan Bisnis Hotel Syariah di Indonesia (Studi Kasus Pengembangan Hotel Syariah di Lombok Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Al-'Adl*, 41.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomika: Jurnal Manajemen*, 142.
- Christian, D., & Melinda, T. (2018). Leadership on Employees' Performance Terang Utama Abadi Ltd. through sense of Achievement. *Trikonomika*, 17(2), 78-83.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5 (1), 54-62.
- Firdhaus, O. Z., & Yuniawar, A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1-9.
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). Dampak dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Diversity Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada UPK DBM Lengkong Sukabumi). *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 14-25.

- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Nugraheni, K., Adhistyo, T., & Satatoe, Y. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)* 7 (1), 11-16.
- Panjaitan, F. (2022). (Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8 (2), 128-139.
- Prasetyo, K. D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, & Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1-11.
- Putra, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107-116.
- Putra, T. A., & Sutianingsih. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan kinerja Karyawan. *Edunomika Vol. 07, No. 02, ., 3.*
- Putri, F. R. (2022). Pengaruh Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 2 (1), 196.
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 27.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, T., & Triyono, R. (2022). The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya with Job Satisfaction as a Mediating Variabel. *Business and Finance Journal*, 117-130.

LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/Saudari Responden

Karyawan Hotel di Kota Semarang

Dalam rangka melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, saat ini saya melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel di Kota Semarang**". Maka dari itu, saya Alvita Malinda Febrianty Fu'adi dengan ini bermaksud memohon kesediaan Saudara/i sebagai responden penelitian dengan cara memberikan pendapat Saudara/i atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Informasi yang Saudara/i berikan pada kuesioner ini akan dijamin kerahasiannya, tidak dipublikasikan, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian yang sedang saya lakukan. Demikian permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Alvita Malinda Febrianty Fu'adi

A. IDENTITAS RESPONDEN

Karakteristik Responden:

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Pendidikan : SMA/SLTA / Diploma / S1 / S2 / S3
5. Instansi/Hotel :
6. Bagian/Unit Kerja :
7. Jabatan :
8. Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keputusan saudara/saudari. Keterangan pengisian jawaban sebagai berikut:

1: STS (Sangat Tidak Setuju)

2: TS (Tidak Setuju)

3: N (Netral)

4: S (Setuju)

5: SS (Sangat Setuju)

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Hotel tempat saya bekerja.					
2	Saya merasa masalah di Hotel tempat saya bekerja juga merupakan masalah saya.					
3	Saya merasa akan bahagia menghabiskan sisa karir saya di Hotel tempat saya bekerja..					
4	Akan merugikan bagi saya jika meninggalkan Hotel tempat saya bekerja saat ini.					
5	Sulit menemukan pekerjaan dengan penghasilan sebaik pekerjaan saya saat ini.					
6	Saya merasa bertahan di Hotel tempat saya bekerja adalah keputusan yang tepat.					
7	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap setia kepada Hotel tempat saya bekerja.					
8	Saya akan merasa tidak enak jika saya tidak memberikan yang terbaik untuk Hotel tempat saya bekerja.					

2. GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan memberikan instruksi kerja secara jelas sebelum pekerjaan dimulai.					
2	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan.					
3	Pimpinan menjelaskan pekerjaan yang harus diprioritaskan.					
4	Pimpinan mendiskusikan tugas yang akan diberikan kepada karyawan.					
5	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat dalam melaksanakan kerja.					
6	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi.					

-
- 7 Pimpinan dalam pengambilan keputusan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan.
 - 8 Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan.
 - 9 Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya.
 - 10 Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
-

3. KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu memaksimalkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai karyawan di Hotel tempat saya bekerja.					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai SOP pada Hotel tempat saya bekerja.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sebagai karyawan di Hotel tempat saya bekerja.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Hotel tempat saya bekerja dengan baik.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diberikan Hotel tempat saya bekerja.					
6	Saya bekerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan Hotel tempat saya bekerja.					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sebagai karyawan di Hotel tempat saya bekerja dengan tepat waktu.					
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan Hotel tempat saya bekerja dengan tepat waktu.					

Lampiran B. Data Responden

DATA RESPONDEN

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Bagian/Unit Kerja	Jabatan	Lama Bekerja
37-46 Tahun	Laki-laki	S1	Security	Chief of security	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	S1	Sales & Marketing	Senior Sales Manager	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	S1	IT	IT Manager	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Perempuan	DIPLOMA I/II/III/IV	Keuangan	Sr. Asst. Financial Controller	21-25 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Food and Beverage	F&B Coordinator	21-25 Tahun
47-56 Tahun	Perempuan	S3	GA	GM	26-30 Tahun
37-46 Tahun	Perempuan	DIPLOMA I/II/III/IV	GA	HRCO & PA to GM	16-20 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Jasa	Supervisor	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Engineering	Assist Chief Engineer	16-20 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	S1	Akuntant	Cost Controller	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	S1	Housekeeping	Asst.EHK	21-25 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Accounting Administrasi	Income Auditor	11-15 Tahun
27-36 Tahun	Perempuan	SMA/SLTA	FB Service	Waitress	11-15 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	FBS	Waiter	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Resto	Spv	21-25 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Security	Shift leader	21-25 Tahun
37-46 Tahun	Perempuan	DIPLOMA I/II/III/IV	F&B	Waitres	21-25 Tahun
47-56 Tahun	Perempuan	SMA/SLTA	Administratio n	Staff	26-30 Tahun
17-26 Tahun	Perempuan	SMA/SLTA	FB Service	Waitress	6-10 Tahun

17-26 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	FB Service	Waiter	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Perem- puan	DIPLOMA I/II/III/IV	FBS	greeter	6-10 Tahun
27-36 Tahun	Perem- puan	SMA/SLTA	FBS	Captain	6-10 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	food & beverage service	waiter	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Fbs	Jr waiter	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	House keeping	Jr hk spv	11-15 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	House keeping	RRoom attendant	11-15 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Housekeeping	Staff	6-10 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Fbs	Waiter	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Perem- puan	SMK kejuruan	Housekeeping	Casual	1-5 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	House keeping	Publis are	11-15 Tahun
27-36 Tahun	Perem- puan	SMA/SLTA	FBS	WAITRESS	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Housekeeping	Spv	11-15 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	FNB SERVICE	Banquet spv	11-15 Tahun
27-36 Tahun	Perem- puan	DIPLOMA I/II/III/IV	FBproduct/kit chen	Demi chef	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Kitchen	Exc, Chef	26-30 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Front Office	Room Division Manager	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Perem- puan	S1	eCommerce	eCommerce and Channel Distribution Manager	16-20 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Chef	Commis	16-20 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Front Office	Concierge	1-5 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Food and beverage	FB Manager	26-30 Tahun

47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Steward/FBP	Steward	21-25 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	F & B Product	CDP	16-20 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Front Office	Receptionist	11-15 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Hk	Ra	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	HK	Loundry atendant	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Hk	Spv	16-20 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Steward/FBP Kichen	Steward	21-25 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Steward	Steward	21-25 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Front office	front desk agent	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	HK	RA	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Kitchen	Chef	21-25 Tahun
27-36 Tahun	Perem- puan	DIPLOMA I/II/III/IV	Perhotelan- FBP	Commis 1	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Perhaotelan /Fbp	Commis 1	26-30 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	FB Pruduk	Commis	26-30 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Fbp	Coomis	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Fbp	Chief steward	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Bakery	Commis 2	21-25 Tahun
27-36 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	Kitchen	Commis	6 bulan
47-56 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Food and baverage product	Commis	16-20 Tahun
17-26 Tahun	Laki- laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Food and Beverage Service	Casual Reguler	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Perem- puan	S1	Fnb	casual	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Laki- laki	SMA/SLTA	FB Product	Chief Steward	26-30 Tahun

37-46 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	HOUSEKEEPING	SUPERVISOR	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	F&B / Kitchen	CDP	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Housekeeping	Daily worker	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Public Area Housekeeping	Daily worker	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Fbs	DW	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	food & beverage service	Restaurant Supervisor	11-15 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Staf kitchen	Demi chef	6-10 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Kitchen	Cook staff	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Cook	Staff	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Food and Beverage Service	Outlet Manager	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Perempuan	SMA/SLTA	FB service	Delyworker	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Perempuan	SMA/SLTA	Restaurant	Waiterss	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	F&B	Bartender	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	S1	fb service	waiter	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Laki-laki	S1	FBS	Casual Waiter	1-5 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	S2	Administratio n & General	General Manager	6-10 Tahun
27-36 Tahun	Perempuan	DIPLOMA I/II/III/IV	HRD	HR MANAGER	1-5 Tahun
27-36 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Marketing Departemen	Sales Executive	6-10 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY GUARD	30 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Food Beverage Product	Exc. Chef	11-15 Tahun

27-36Tahun	Laki-laki	S1	F & B	Spv f & B	6-10 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Housekeeping	Spv	11-15 Tahun
37-46 Tahun	Perempuan	SMA/SLTA	Accounting	Chief Accounting	23 tahun
27-36Tahun	Perempuan	S1	Sales Markering	Sales Admin	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	Engineer	Staf	11-15 Tahun
27-36Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	FB	SPV	1-5 Tahun
17-26 Tahun	Perempuan	DIPLOMA I/II/III/IV	Marketing	Digital Marketing	1-5 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	DIPLOMA I/II/III/IV	F&B	Asst. FB Manager	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SPV SEC	30 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Housekeeping	Spv housekeeping	18 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Accounting	Account Receivable	30 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Accounting	GC	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY	35 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY	28 tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY	30 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	accounting	purchasing	6-10 Tahun
37-46 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY	11-15 Tahun
47-56 Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	Accounting	Staff	15-30 TAHUN
27-36Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	F&B	SPV F&B	6-10 Tahun

27-36Tahun	Laki-laki	SMA/SLTA	A&G	SECURITY	11-15 Tahun
27-36Tahun	Perempuan	S1	F&B	Staff	6-10 Tahun



FEB UNDIP

5	4	4	4	5	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	5	4	5	4	5	36
5	4	3	4	4	4	4	4	32
5	5	3	4	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	3	4	4	5	5	34
5	3	3	4	4	4	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	5	3	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	2	2	4	4	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	4	4	3	4	4	5	4	33
4	3	3	3	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	4	4	4	5	4	5	35
5	3	3	3	3	3	3	4	27
5	5	3	3	5	3	3	4	31
4	4	3	3	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	4	4	4	5	33
4	3	3	3	4	4	4	4	29
5	3	3	4	4	4	3	5	31
5	5	5	5	4	4	5	5	38

b. GAYA KEPEMIMPINAN

GAYA KEPEMIMPINAN										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	37
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38

3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38

SEMARANG
FEB UNDIP

4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	4	5	4	4	3	4	4	33
4	5	4	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	5	5	4	5	4	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	5	5	5	4	4	35

4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	5	4	4	3	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	2	4	4	4	30
4	4	3	3	3	3	4	4	28
3	5	4	4	4	5	3	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	3	4	3	3	3	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	3	4	30
3	3	4	3	4	3	3	3	26
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	3	4	4	29

SEMARANG
FEB UNDIP

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	Pearson Correlation	.539*	.603*	.459*	.417*	.553*	.502*	.431*	.493*	1	.525**
X2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	Pearson Correlation	.620*	.616*	.464*	.461*	.431*	.388*	.493*	.430*	.525*	1
X2.1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
0	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	Pearson Correlation	.859*	.823*	.701*	.693*	.744*	.688*	.703*	.706*	.748*	.732**
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REABILITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Y	Pearson Correlation	.845**	.843**	.905**	.919**	.865**	.775**	.864**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	8



HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS *ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.18633900
	Absolute		.110
Most Extreme Differences	Positive		.100
	Negative		-.110
Kolmogorov-Smirnov Z			1.126
Asymp. Sig. (2-tailed)			.158
	Sig.		.144 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.135
		Upper Bound	.153

a. Test distribution is Normal.

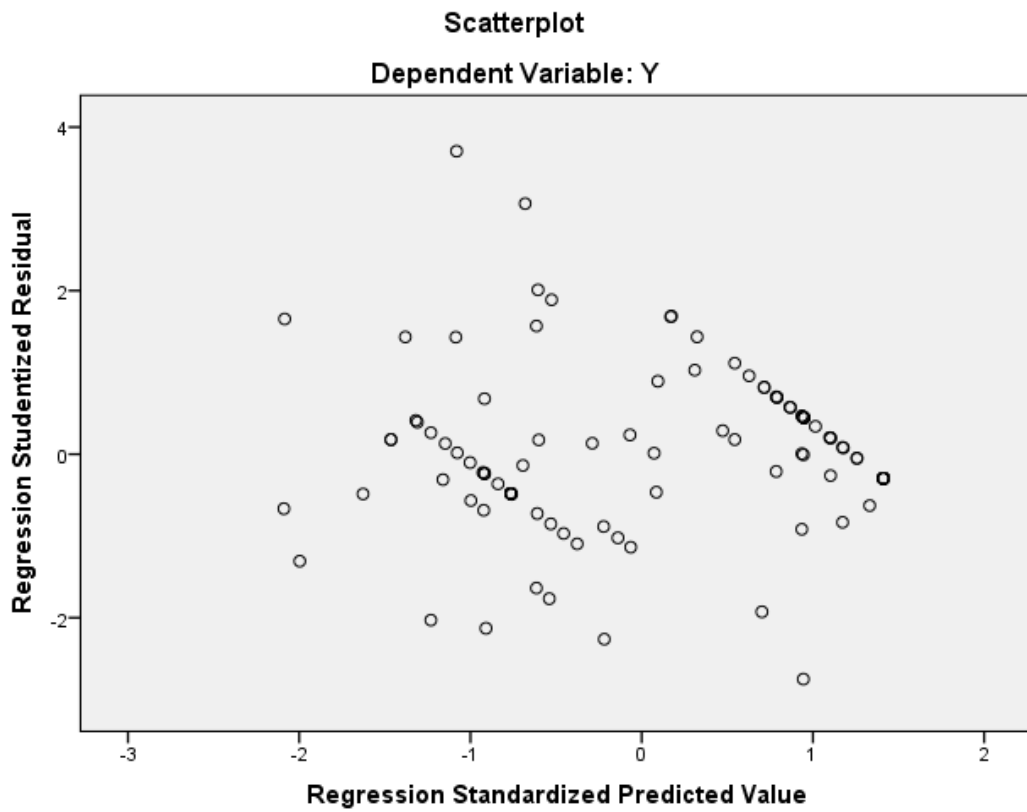
b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1335104164.



2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

a. UJI SCATTER PLOT



b. UJI GLESJER

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.957	1.390		3.567	.001
X1	.005	.047	.015	.113	.910
X2	-.081	.041	-.259	-1.966	.052

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.689	2.071		1.298	.197		
1 X1	.277	.070	.284	3.932	.000	.536	1.866
X2	.538	.062	.628	8.709	.000	.536	1.866

a. Dependent Variable: Y

4. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.689	2.071		1.298	.197		
1 X1	.277	.070	.284	3.932	.000	.536	1.866
X2	.538	.062	.628	8.709	.000	.536	1.866

a. Dependent Variable: Y

5. UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.689	2.071		1.298	.197		
1 X1	.277	.070	.284	3.932	.000	.536	1.866
X2	.538	.062	.628	8.709	.000	.536	1.866

a. Dependent Variable: Y

6. UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1254.565	2	627.283	128.680	.000 ^b
	Residual	492.348	101	4.875		
	Total	1746.913	103			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

7. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.713	2.208

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y


 The image shows a large, light blue watermark logo of Universitas Diponegoro Semarang FEB UNDIP. The logo is circular with a crest in the center and the text 'UNIVERSITAS DIPONEGORO' at the top and 'SEMARANG' and 'FEB UNDIP' at the bottom.