

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Hotel Rà Suites Simatupang

Rian Klaudius Tumakaka ^{1*}, Verry Cyasmoro ²

^{1*,2} Universitas ASA Indonesia, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Hotel Ra Suites Simatupang. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 103 karyawan di Hotel Ra Suites Simatupang, dengan hasil yang didominasi oleh responden wanita sebanyak 54 orang (52.4%) sedangkan responden pria sebanyak 49 orang (47.6%). Status pernikahan responden menunjukkan 58 orang (56.3%) sudah menikah dan 45 orang (43.7%) belum menikah. Usia responden adalah sebagai berikut: di bawah 30 tahun sebanyak 36 orang (35%); 31-40 tahun sebanyak 29 orang (28.1%); 41-50 tahun sebanyak 34 orang (33%); di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (3.9%). Untuk tingkat pendidikan responden, 14 orang (13.6%) merupakan lulusan SMA, 47 orang (45.7%) memiliki ijazah diploma, 39 orang (37.8%) memiliki gelar sarjana, dan 3 orang (2.9%) memiliki gelar master. Berdasarkan status kepegawaian, 8 orang (7.8%) merupakan karyawan tetap, 58 orang (56.3%) merupakan karyawan kontrak, 28 orang (27.2%) merupakan karyawan magang, dan 9 orang (8.7%) merupakan karyawan harian lepas. Berdasarkan lama bekerja, 3 orang (2.9%) telah bekerja kurang dari satu tahun, 38 orang (36.9%) selama 1-2 tahun, 21 orang (20.4%) selama 2-3 tahun, dan 41 orang (39.8%) selama lebih dari 3 tahun. Terakhir, mengenai domisili responden, 55 orang (53.4%) berasal dari DKI Jakarta, 32 orang (31.1%) dari Bodetabek, dan 16 orang (15.5%) dari luar Jabodetabek. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS, tidak ada indikator yang menunjukkan nilai outer loading yang lebih rendah dari 0.5. Oleh karena itu, semua indikator yang memiliki nilai di atas 0.5 layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Nilai Q -Square (Q^2) yang didapat untuk Kinerja Karyawan sebesar 0.498 dan untuk Komitmen Organisasi sebesar 0.364. Sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan relevan terhadap variabel-variabel tersebut.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to explore the influence of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance at Hotel Ra Suites Simatupang. The analysis method used is quantitative by distributing questionnaires to 103 employees at Ra Suites Simatupang Hotel, with results dominated by female respondents, 54 people (52.4%), while male respondents were 49 people (47.6%). The marital status of respondents showed 58 married (56.3%) and 45 unmarried (43.7%). The age of the group of respondents was as follows: under 30 years old, 36 people (35%); 31-40 years old, 29 people (28.1%); 41-50 years old, 34 people (33%); over 50 years old, 4 people (3.9%). For the education level of respondents, 14 people (13.6%) were high school graduates, 47 people (45.7%) held diplomas, 39 people (37.8%) had a bachelor's degree, and 3 people (2.9%) had a master's degree. Regarding employment status, 8 people (7.8%) were permanent employees, 58 people (56.3%) were contract employees, 28 people (27.2%) were paid interns, and 9 people (8.7%) were daily workers. Based on the length of employment, 3 people (2.9%) had worked for less than a year, 38 people (36.9%) for 1-2 years, 21 people (20.4%) for 2-3 years, and 41 people (39.8%) for more than 3 years. The last, regarding respondents' domicile, showed that 55 people (53.4%) were from DKI Jakarta, 32 people (31.1%) from Bodetabek, and 16 people (15.5%) from outside Jabodetabek. The data processing results using SmartPLS showed that no indicator had an outer loading value lower than 0.5. Therefore, all indicators with values above 0.5 were suitable for further research. The Q -Square (Q^2) value obtained for Employee Performance was 0.498 and for Organizational Commitment, it was 0.364. Based on these results, it can be concluded that Organizational Culture and Leadership Style have a significant and relevant influence on these variables.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: noxwisdom@yahoo.co.id ^{1*}.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3009>

Received: 30 July 2024, Revision: 18 August 2024, Accepted: 1 September 2024, Available Online: 1 October 2024.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2024. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Pendahuluan

Pencapaian produktivitas dan kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi daya saing di pasar yang kompetitif. Beberapa faktor internal, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, memerlukan peningkatan kinerja secara terus-menerus agar organisasi dapat bertahan dan berkembang dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin organisasi untuk memahami dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah aturan perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi perilaku kelompok menurut Hamsal (2021). Ra Suites Simatupang bangga dengan gaya kepemimpinan yang terbuka dan mudah dipahami serta menyadari bahwa mitra bisnis merupakan pilar utama bagi kesuksesan perusahaan manajemen hotel manapun. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat dan perilaku yang baik dapat memberikan pengaruh positif dan mampu melindungi sumber daya manusianya dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan inovatif.

Budaya organisasi tentu saja berbeda jika dibandingkan dengan budaya suatu daerah atau tempat yang berhubungan dengan adat istiadat, tetapi juga dapat menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk dari pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai dalam perusahaan juga memengaruhi perilaku karyawan dan kinerja organisasi (Nurjanah, 2018). Hotel Ra Suites Simatupang, dengan fokus pada kualitas layanan dan komitmen terhadap pengalaman tamu, mengilhami budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk melampaui harapan tamu dalam setiap tindakan.

Menurut Anwar (2021), komitmen adalah kinerja organisasi yang bersifat fungsional dan dilakukan oleh seluruh elemen organisasi. Komitmen organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila seluruh karyawan

menyeimbangkan antara tanggung jawab serta kewajibannya dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan memperhatikan tugas dan perannya sesuai dengan fungsinya masing-masing. Dengan demikian, dapat tercipta keseragaman dalam upaya pencapaian visi, misi, dan nilai-nilai organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta tidak melanggar moral maupun etika (Anwar, 2021). Kinerja juga merupakan tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai penilaian setiap karyawan di perusahaan, yang selanjutnya dari hasil penilaian tersebut dijadikan dasar untuk mengetahui apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting dalam membentuk komitmen dan kinerja karyawan. Pemahaman yang baik mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut menjadi kunci bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di Hotel Ra Suites Simatupang, dengan harapan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan Skala Likert. Dengan menggunakan Skala Likert, peneliti dapat mengumpulkan data yang rinci mengenai tingkat kepuasan, sikap, atau persepsi responden terhadap berbagai aspek fenomena yang sedang diteliti. Data ini kemudian dianalisis secara statistik untuk menemukan pola, tren, dan hubungan antara variabel yang diteliti.

Populasi Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Ra Suites Simatupang. Dari total 176 karyawan, sebanyak 103 orang diambil sebagai sampel responden. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui metode observasi langsung, di mana peneliti melakukan pengamatan tanpa berkomunikasi dengan individu di Hotel Ra Suites Simatupang. Untuk pengisian kuesioner, responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan variabel objek penelitian, yaitu: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Disediakan lima alternatif jawaban dengan skala rating untuk menentukan skor kuesioner yang diberikan berdasarkan hasil penelitian responden terhadap setiap pertanyaan, yaitu: SS (Sangat Setuju) = 5 skor, S (Setuju) = 4 skor, KS (Kurang Setuju) = 3 skor, TS (Tidak Setuju) = 2 skor, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 skor. Informasi yang diberikan terkait keadaan responden yang dijadikan objek penelitian mencakup: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan terakhir, status pekerjaan, lama bekerja, dan daerah asal.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak *Smart-PLS* 3.0. Pengujian dengan SEM-PLS dilakukan melalui dua uji

coba, yaitu: 1) Uji *outer model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yang terdiri dari uji validitas konvergen dan validitas konstruk. Reliabilitas diuji menggunakan reliabilitas gabungan dan *Cronbach's alpha* (Ghozali, 2011). 2) Validitas diskriminan diuji menggunakan metode *cross-loading*, di mana nilai setiap konstruk harus memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan korelasi tertinggi dari konstruk lainnya. Multikolinearitas diuji menggunakan variabel faktor inflasi (*Variance Inflation Factor* - VIF); nilai VIF < 5 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas (Hair *et al.*, 2017). Pengujian hipotesis mengacu pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($t = 1.96$) berdasarkan opini Hu & Bentler (1999).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi terhadap responden, hasil penelitian menunjukkan profil demografis responden, serta hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Setiap variabel dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ra Suites Simatupang.

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

No	Kategori	Jumlah	Persen
1	Jenis Kelamin	103	
	Perempuan	54	52,4%
	Laki-laki	49	47,6%
2	Status Marital	103	
	Menikah	58	56,3%
	Belum Menikah	45	43,7%
3	Usia	103	
	< 30 tahun	36	35,0%
	31-40 tahun	29	28,1%
	41-50 tahun	34	33,0%
	> 50 tahun	4	3,9%
4	Pendidikan	103	
	SMA/SMK	14	13,6%
	Diploma	47	45,7%
	S1	39	37,8%

	S2	3	2,9%
5	Status Pekerjaan	103	
	Karyawan Tetap	8	7,8%
	PKWT	58	56,3%
	Magang Berbayar	28	27,2%
	Daily Worker	9	8,7%
6	Lama Bekerja	103	
	< 1 tahun	3	2,9%
	1-2 tahun	38	36,9%
	2-3 tahun	21	20,4%
	> 3 tahun	41	39,8%
7	Daerah Asal/Domisili	103	
	DKI Jakarta	55	53,4%
	Bodetabek	32	31,1%
	Luar Jabodetabek	16	15,5%

Sumber: Olah Data tahun (2024).

Pada hasil penelitian profil responden berdasarkan kelompok jenis kelamin responden, di dominasi responden perempuan 54 orang (52,4%) sedangkan responden laki-laki 49 orang (47,6%). Dominasi responden perempuan dalam penelitian ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu kemungkinan adalah bahwa topik penelitian lebih relevan atau menarik bagi perempuan, sehingga mereka lebih cenderung untuk berpartisipasi. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi adalah aksesibilitas atau ketersediaan responden perempuan dibandingkan dengan laki-laki pada saat pengumpulan data. Marital status responden menikah 58 orang (56,3%) dan belum menikah 45 (43,7%). Dominasi responden yang sudah menikah dalam penelitian ini yang mempengaruhi adalah demografi populasi yang diteliti. Analisis lebih mendalam mengenai latar belakang dan konteks sosial responden dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai distribusi status perkawinan ini. Misalnya, mengkaji faktor-faktor seperti usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan responden dapat membantu menjelaskan mengapa ada lebih banyak responden yang sudah menikah dalam penelitian ini. Kelompok usia responden <30 tahun 36 orang (35%), 31-40 tahun 29 orang (28,1%), 41-50 tahun 34 orang (33%), >50 tahun 4 orang (3,9%). Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada di kelompok usia yang lebih muda (<30 tahun). Kelompok usia ini juga

menunjukkan partisipasi yang signifikan, karena mereka berada di tahap kehidupan di mana mereka lebih stabil secara karir dan keluarga, sehingga memiliki minat untuk berpartisipasi dalam penelitian yang relevan dengan isu-isu yang sering dihadapi oleh individu dalam rentang usia ini, seperti karir, keluarga, atau kesehatan. Untuk pendidikan responden SMA/SMK 14 orang (13,6%), Diploma 47 orang (45,7%), S1 39 orang (37,8%), S2 3 orang (2,9%). Dominasi responden dengan pendidikan Diploma menunjukkan bahwa kelompok ini lebih relevan atau memiliki minat yang lebih tinggi terhadap topik penelitian karena berada dalam tahap awal atau pertengahan karir, sehingga lebih tertarik pada penelitian yang dapat memberikan manfaat langsung bagi perkembangan profesional atau kehidupan pribadi mereka. Dan status pekerjaan responden Karyawan Tetap 8 orang (7,8%), PKWT 58 orang (56,3%), Magang Berbayar (MB) 28 orang (27,2%), Daily Worker 9 orang (8,7%). Dominasi responden dari kelompok PKWT ini menunjukkan bahwa mereka lebih rentan terhadap perubahan atau lebih tertarik pada topik penelitian yang relevan dengan stabilitas pekerjaan dan prospek karir. Responden PKWT lebih aktif mencari informasi dan kesempatan yang dapat meningkatkan stabilitas pekerjaan mereka atau menawarkan peluang kerja yang lebih baik. Berdasarkan lama bekerja responden, <1 tahun 3 orang (2,9%), 1-2 tahun 38 orang (36,9%), 2-3 tahun 21 orang (20,4%), >3 tahun 41 orang (39,8%). Dominasi responden dari kelompok

lama bekerja lebih dari 3 tahun, menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman yang cukup dan merasa nyaman serta relevan untuk berpartisipasi yang berkaitan dengan stabilitas kerja, pengembangan profesional, dan peningkatan kondisi kerja. Hal ini mencerminkan bahwa bagi mereka yang memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan sedang mencari cara untuk meningkatkan karir atau kondisi kerja mereka. Sedangkan daerah asal / domisili responden di dominasi DKI Jakarta 55 orang (53,4%), Bodetabek 32 orang (31,1%), luar Jabodetabek 16 orang (15,5%). Dominasi responden dari DKI Jakarta menunjukkan bahwa mayoritas peserta penelitian berdomisili di ibu kota. Ini mungkin disebabkan konsentrasi populasi dan kesempatan kerja yang lebih tinggi di Jakarta. Jakarta sebagai pusat ekonomi dan

pemerintahan juga berarti bahwa banyak kegiatan dan penelitian lebih mudah diakses oleh penduduknya, sehingga tingkat partisipasi lebih tinggi. Akses yang lebih baik terhadap teknologi dan informasi di Jakarta juga bisa menjadi faktor yang mendukung partisipasi yang lebih tinggi dalam penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)
Convergent Validity Test

Outer loading adalah sebuah nilai dalam model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas konvergen dari suatu konstruk. Validitas konvergen adalah sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk saling berkorelasi atau memiliki keterkaitan yang tinggi satu sama lain.

Tabel 2. Confirmatory Factor Analyze

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.781	0.928	0.930	0.941	0.667	Valid
	X1.2	0.856					
	X1.3	0.862					
	X1.4	0.823					
	X1.5	0.783					
	X1.6	0.819					
	X1.7	0.765					
	X1.8	0.840					
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.825	0.924	0.927	0.938	0.653	Valid
	X2.2	0.841					
	X2.3	0.781					
	X2.4	0.833					
	X2.5	0.783					
	X2.6	0.819					
	X2.7	0.765					
	X2.8	0.840					
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.1	0.731	0.914	0.916	0.930	0.626	Valid
	Y1.2	0.843					
	Y1.3	0.872					
	Y1.4	0.765					
	Y1.5	0.785					
	Y1.6	0.754					
	Y1.7	0.814					
	Y1.8	0.752					
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0.792	0.935	0.937	0.946	0.687	Valid
	Y2.2	0.822					
	Y2.3	0.837					
	Y2.4	0.819					

Y2.5	0.805
Y2.6	0.845
Y2.7	0.834
Y2.8	0.872

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0.

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tidak ada indikator dengan nilai outer loading di bawah 0.5. Oleh karena itu, semua indikator dengan nilai outer loading di atas 0.5 dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Untuk menambah validitas diskriminan, metode tambahan yang digunakan adalah dengan menguji nilai Average Variance Extracted (AVE) pada semua indikator variabel. Nilai AVE harus lebih dari 0.5 agar model yang dihasilkan dapat dianggap

layak.

Discriminant Validity Test

Uji validitas diskriminan (Discriminant Validity Test) dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Hasil uji validitas ini dijelaskan melalui nilai cross-loading. Indikator dengan nilai cross-loading tertinggi untuk variabel yang diuji dianggap telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	BO	GK	KK	KO
BO	0,808			
GK	0,704	0,817		
KK	0,768	0,776	0,829	
KO	0,712	0,729	0,786	0,791

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0.

Catatan: BO = Budaya Organisasi, GK = Gaya Kepemimpinan, KK = Kinerja Karyawan, KO = Komitmen Organisasi.

Fornell-Larcker Criterion adalah metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dalam analisis jalur atau model persamaan struktural. Pada tabel 3 berisi matriks korelasi antar konstruk dan nilai akar dari rata-rata varians terekstraksi (AVE). Validitas diskriminan dinilai dengan cara membandingkan nilai akar AVE untuk setiap

konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya. Validitas diskriminan dianggap baik jika nilai akar AVE dari suatu konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Nilai Inner VIF

Variabel	VIF
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	2,383
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	1,985
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	2,508
Gaya Kepemimpinan → Komitmen Organisasi	1,985
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	2,562

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0.

Multikolinearitas antara konstruk yang diuji berdasarkan nilai VIF dari tabel 4 dapat kita lihat Budaya Organisasi sebagai prediktor Kinerja Karyawan dimana nilai VIF = 2.383, Budaya Organisasi sebagai prediktor komitmen Organisasi dimana nilai VIF =

1.985, sedangkan Gaya Kepemimpinan sebagai prediktor Kinerja Karyawan dimana nilai VIF = 2.508, Gaya Kepemimpinan sebagai prediktor Komitmen Organisasi dimana nilai VIF = 1.985, dan yang terakhir Komitmen Organisasi sebagai prediktor Kinerja Karyawan

dimana nilai VIF = 2.562. Dari penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa apabila nilai VIF <5, maka semua konstruk sesuai dengan syarat dan memadai.

Evaluasi Modal Struktur (Inner Model)
Coefficient Determination (R-Square)

Jika nilai R-Square adalah 0.75, 0.50, atau 0.25, dan diklasifikasikan sebagai substantial, sedang, atau lemah, pada koefisien determinasi menunjukkan kapasitas faktor eksogen untuk menjelaskan faktor endogen.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,745	0,737
Komitmen Organisasi	0,610	0,602

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.0

Dari nilai R-Square yang tertera pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,745 atau dapat dikatakan 74,5% sedangkan Komitmen Organisasi memiliki nilai 0,610 atau dapat dikatakan 61% dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa kekuatan yang dimiliki yaitu tinggi karena nilai lebih tinggi dari 0.60.

Efek Ukuran (F-Square)

Tabel 6. Nilai F-square

Variabel	F-square
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,153
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0,200
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,152
Gaya Kepemimpinan → Komitmen Organisasi	0,263
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,178

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.0.

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 0.153 > 0.35 memberikan pengaruh cukup besar. Variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi 0.200 > 0.35 memberikan pengaruh besar. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 0.152 > 0.35 memberikan pengaruh cukup besar. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi 0,263 >0,35 memberikan pengaruh sangat

besar. Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 0,178 >0,35 memberikan pengaruh besar. Teori ini memiliki nilai efek ukuran 0.02, 0.15 dan 0.35 yang mewakili efek kecil, menengah dan besar, jika nilai < 0.02 menunjukkan tidak terdapat efek. Karena dari hasil penelitian Tabel diatas nilai setiap variabel > 0.35 maka setiap variabel diatas memiliki pengaruh yang sangat besar dan baik.

Uji Ketepatan Prediksi/ Q²

Tabel 7. Uji Ketepatan Prediksi

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi	824.000	824.000	0,000
Gaya Kepemimpinan	824.000	824.000	0,000
Kinerja Karyawan	824.000	414.048	0,498
Komitmen Organisasi	824.000	523.761	0,364

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.0

Pada uji ketepatan prediksi yang disajikan dalam tabel 7, nilai Q-Square (Q^2) digunakan untuk menentukan relevansi prediktif model. Jika nilai $Q^2 > 0$, model dianggap memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Nilai Q-Square (Q^2) yang diperoleh untuk Kinerja Karyawan adalah 0,498

(lebih dari 0), dan untuk Komitmen Organisasi adalah 0,364 (lebih dari 0). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan relevan terhadap variabel-variabel tersebut.

Goodness of Fit Model

Tabel 8. Nilai Goodness of Fit Model

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,063	0,063
d_ULS	2,074	2,074
d_G	1,554	1,554
Chi-square	768,424	768,424
NFI	0,751	0,751

Sumber: Olah Data *SmartPLS 3.0*.

Dari Tabel 8. Nilai Goodness of Fit Model di atas diketahui hasil SRMR = 0,063. Nilai SMR ini < 0,08, yang menunjukkan bahwa nilai ini tidak memiliki tingkat kecocokan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang ada dan dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hal ini memberikan kepercayaan bahwa model tersebut mampu merepresentasikan fenomena yang diteliti dengan baik dan memberikan hasil yang akurat dalam analisis yang dilakukan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Dalam metode pengukuran dan evaluasi model struktural, khususnya dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), penting untuk memahami hubungan antara konstruk (latent variables) dan indikator (observed variables). Berikut adalah konsep pengukuran yang digunakan dalam PLS-SEM: Outer Model (Model Luar) Konsep pengukuran dalam PLS-SEM menjelaskan cara mengukur konstruk agar dapat diandalkan, valid, dan reliabel. Tiga aspek utama dalam konsep pengukuran adalah validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.



Gambar 1. Gambar Outer Model SmartPLS 3.0

Uji Hipotesis

Dalam evaluasi model struktural menggunakan PLS-SEM, hubungan antara variabel dianggap signifikan jika nilai statistik T lebih besar dari 1.96 dan nilai P kurang dari 0.05, sebagaimana dinyatakan oleh Wijaya (2019). Metode Bootstrapping adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengestimasi distribusi sampel dari suatu statistik dengan cara melakukan sampling ulang (resampling). Bootstrapping digunakan untuk menilai ketepatan estimasi model dan menguji signifikansi hubungan antar variabel. Kriteria Signifikansi Nilai T statistik > 1.96: Menunjukkan bahwa hubungan antara variabel eksogen dan endogen adalah signifikan pada

tingkat signifikansi 5% ($p < 0.05$). Nilai $P < 0.05$: Menegaskan bahwa hasilnya signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
BO → KK	0,305	0,298	0,144	2,115	0,034	Tidak Diterima
BO → KO	0.394	0,402	0,138	2,853	0,004	Diterima
GK → KK	0,312	0,312	0,113	2,747	0,006	Tidak Diterima
GK → KO	0,452	0,442	0,136	3,324	0,001	Diterima
KO → KK	0,341	0,346	0,120	2,839	0,005	Diterima

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0.

Catatan: BO = Budaya Organisasi, GK = Gaya Kepemimpinan, KK = Kinerja Karyawan, KO = Komitmen Organisasi.

Berdasarkan uji hipotesis pada tabel 9, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,305 dengan T-Statistik 2,115 > 1,96 dan nilai P-Value 0,034 < 0,05 yang artinya pada hipotesis 1 ini tidak diterima hal ini sesuai dari penelitian terdahulu (Fahmi *et al.*, 2021) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak memiliki efek secara langsung. Untuk Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,394 dengan nilai T-Statistik 2,853 > 1,96 dan P-Value 0,004 < 0,05 yang artinya pada hipotesis 2 ini diterima hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Muchsinati & Mea, 2022) Variabel Budaya Organisasi terbukti signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.312 dengan nilai T-Statistik 2,747 > 1,96 dan P-Value 0,006 < 0,05 artinya pada hipotesis 3 dapat tidak diterima, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021) Variable Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, serta Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,452 dengan nilai T-statistik 3,324 > 1,96 dan P-Value 0,001 < 0,05 yang artinya pada hipotesis 4 ini diterima hal ini sesuai

dengan penelitian terdahulu (Suyanto & Ie, 2021) variabel Gaya Kepemimpinan terhadap memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Terakhir Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,341 dengan T-Statistik 2,839 > 1,96 dan P-Value 0,005 < 0,05 artinya pada hipotesis 5 ini di terima hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Suhardi *et al.*, 2021) variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Hotel Ra Suites Simatupang. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto & Mochklas (2020), yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk motivasi kerja serta kinerja karyawan. Di Hotel Ra Suites Simatupang, gaya kepemimpinan yang terbuka dan mendukung telah menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Budaya organisasi juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan terstruktur di Hotel Ra Suites Simatupang, yang menekankan pada

pelayanan berkualitas dan kepuasan tamu, telah berhasil meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchsinati & Mea (2022), di mana budaya organisasi berfungsi sebagai faktor utama yang memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan budaya organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi juga terbukti menjadi variabel penting yang memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan. Penemuan ini didukung oleh penelitian Buhari *et al.* (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui peningkatan loyalitas dan dedikasi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang tidak langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fahmi *et al.* (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Di Hotel Ra Suites Simatupang, gaya kepemimpinan yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor demografis, seperti lama bekerja dan status pekerjaan, turut mempengaruhi kinerja karyawan. Responden yang telah bekerja lebih dari tiga tahun menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan. Temuan ini mendukung argumen dari penelitian Khusnah (2020), yang menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin besar komitmen mereka terhadap pekerjaan tersebut. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Organisasi yang mampu

menciptakan budaya yang kuat dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung akan lebih mampu mempertahankan karyawan yang loyal dan berkinerja tinggi, seperti yang juga diungkapkan oleh Fitri Arfaziah *et al.* (2022).

Kesimpulan

Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan dinamika dan efektivitas suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi serta budaya organisasi yang kuat dapat membentuk komitmen yang tinggi dari anggota tim, menciptakan identitas bersama, dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana hubungan antara karyawan dan organisasi telah terjalin, serta menentukan sejauh mana karyawan bersedia memberikan usaha ekstra dan berkinerja tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat komitmen yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menumbuhkan kinerja optimal dari karyawan. Hal ini melibatkan keselarasan antara nilai-nilai, tujuan, dan praktik organisasi dengan sikap, keyakinan, dan perilaku karyawan sebagai fondasi keberhasilan jangka panjang. Kesimpulannya, penting bagi organisasi untuk menjaga keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, komitmen yang tinggi, dan kinerja karyawan yang optimal guna mencapai tujuan bersama dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

Daftar Pustaka

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. *Evaluasi Kinerja SDM*.

- Buhari, A., Prasetyo, I., & Chamariyah, C. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(3), 306–333. <https://doi.org/10.37504/map.v3i3.483>
- Bush, R. R., & Guilford, J. P. (1956). Fundamental statistics in psychology and education. *Journal of the American Statistical Association*, 51(276), 661. <https://doi.org/10.2307/2281499>
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>
- Fitri Arfaziah, R., Zainal Arifin, K., & Indriasari, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(08). <https://doi.org/10.46799/jst.v3i8.595>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1). <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Jessica, A. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4341>
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1). <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Mangesti, S. A., Dwiharto, J., & Mufidah, E. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA*, 4(2). <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.42>
- Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh kepemimpinan etik dan budaya organisasi dengan komitmen sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439>
- Nurjanah. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada biro lingkup Departemen Pertanian). *Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.

- Prasetya, E. W. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(1). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.35>
- Rahayu, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja satuan Komando Resor Militer 044 Garuda Dempo Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.510>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suyanto, L. V., & Ie, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>