

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEMANGAT KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Christy Oktaviany

Email: coviany30@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. (2) Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel borneo Pontianak. (3) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada hotel Borneo Pontianak. (3) Untuk menganalisis Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif deskriptif yang dimana dengan metode ini penulis akan mencari pengaruh atau sebab akibat antara variabel. Dengan menggunakan Teknik pengumpulan data primer yaitu dalam bentuk kuesioner serta menggunakan data olahan yang diberikan oleh pihak perusahaan dan data sekunder penulis menggunakan teori sebagai literatur-literatur serta jurnal untuk memperkuat hipotesis mengenai topik yang diberikan. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 58 orang dengan menggunakan Teknik *Sampling Purposive* yaitu pengambilan sampel berdasarkan Umur, jenis kelamin, status responden, Pendidikan akhir responden, dan posisi/jabatan. Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa rata-rata variabel budaya organisasi 4,27, semangat kerja 4,43, kecerdasan emosional 4,34, dan kinerja karyawan 4,37. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat dengan perusahaan kompetitornya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting untuk menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik, demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak Manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Maka dari itu kinerja karyawan tentu sangat tergantung pada beberapa faktor baik dari budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dalam menjalankan kewajiban dan kebijakan dalam melakukan kegiatan kerja. Jika kinerja karyawan sudah menurun tentu akan ada imbas pada pendapatan perusahaan sehingga tidak dicapai target yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Budaya organisasi juga berpengaruh utama dalam suatu perusahaan untuk menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan dan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja perusahaan. Adanya kinerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya Tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan semangat kerja, karena pengukuran tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah atau turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambahkan kesetiaan pegawai kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Kecerdasan emosional yang baik dapat menentukan semangat kerja dan mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Tantangan bagi perusahaan ialah harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat terlaksanakan namun hal tersebut pastinya tidak mudah dan perlu beberapa strategi, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang telah diperoleh dari karyawan selama jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting, karena dengan kinerja karyawan akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Karyawan yang mampu meningkatkan kinerja yang baik dan mampu bekerja sesuai target, mengerti tugas yang diberikan dapat membantu pekerjaan orang lain.

Dalam peningkatan karyawan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan dan mampu membuat perusahaan dalam keadaan stabil tergantung pada kualitas kinerja yang telah dilakukan. Sebagaimana diketahui bahwa setiap perusahaan pasti mengalami suatu masalah dalam menjalankan aktivitasnya diperusahaan, begitu pula yang dihadapi oleh Hotel Borneo Pontianak merupakan salah satu perusahaan yang mengalami masalah dalam menjalani aktivitas perusahaannya.

Sebagaimana harapan perusahaan keberadaan karyawannya tentu memiliki dinamika yang bersifat umum maupun spesifik. Dinamika karyawan, menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. setiap karyawan diberikan tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak baik dapat menimbulkan stres dan kejenuhan pegawai yang berarti pula akan menurunkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan atau pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis dan fisiologis karyawan.

Disini peneliti mencoba mengkaji masalah budaya organisasi, semangat kerja dan kecerdasan emosional karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional karyawan yang diterapkan di

perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya atau kultur adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat, kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seseorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat (Taylor dalam Sobirin 2019:50). Mengelola Budaya berarti kita berusaha untuk memahami secara mendalam bagaimana kekuatan budaya yang ada dan efeknya terhadap tujuan organisasi (Emron, Yohny dan Imas, 2018:116). Organisasi adalah sebuah entitas sosial yang berorientasi pada tujuan dengan suatu system kegiatan yang terstruktur dan terkoordinasi, dan terhubung dengan lingkungan external (Daft dalam Sobirin, 2019:6).

Budaya organisasi merupakan mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi yang lainnya, memiliki tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas (Robbins & Judge, 2015:335-356). Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak (Emron, Yohny dan Imas (2018:117).

Ivancevich dan Matteson (2002: 93-94) memaparkan beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

1. Simbol
2. Pahlawan
3. Ritual
4. Nilai-nilai

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, Kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Agustini, 2019:74). Semangat kerja bisa didefinisikan yaitu sebuah ketentuan-ketentuan psikologis yang memiliki sifat baik serta

bervariasi yang bisa menumbuhkan unjuk kerja karyawan dan kemudian dapat meningkatkan pencapaian pekerja. Dari pengertian tersebut, sedikit terdapat beberapa dimensi semangat kerja, yaitu: suasana kerja, kegairahan kerja, mendorong karyawan bekerja lebih baik, pengaruh negative semangat kerja bisa ditekan (Ikfiyah & Astutiningsih, 2020:35-36). Busro (2018: 330) memaparkan beberapa indikator semangat kerja, antara lain:

1. Absensi
2. Kerja Sama
3. Kepuasan Kerja
4. Kedisiplinan

Kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah kemampuan untuk mengenali dan mengelola isyarat dan informasi emosi yang terdiri dari lima dimensi, yaitu: kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi diri, empati, kemampuan sosial (Robbins, 2015:76). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keselarasan sosial (Goleman dalam Hak, Rum & Azwar, 2021:14-15). Kecerdasan emosional adalah kumpulan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro dalam Hak, Rum & Azwar 2021:14). Goleman dalam Hak, Rum & Azwar (2021:17) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional, antara lain:

1. Kesadaran diri
2. Pengaturan diri
3. Motivasi
4. Mengenali emosi
5. Keterampilan sosial

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Suntonoro Tika dalam Indrasari, 2017:50). Kinerja adalah umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan

karier orang itu sendiri khususnya organisasi (Siagian dalam Indrasari 2017:51). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron, Yohny dan Imas, 2018: 188). Berikut ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins dalam Silaen et al, 2021:6):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengelompokkan kriteria dari jawaban responden dan menggunakan pendekatan metode asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Borneo Pontianak dengan populasi sebanyak 68 orang. Dengan menggunakan Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin sehingga , sampel dalam penelitian ini berdasarkan dari jumlah karyawan pada Hotel Borneo Pontianak yaitu sebanyak 58 responden. Penulis menggunakan skala likret dan alat bantu program yaitu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) statistic versi 25 untuk mengukur jawaban responden dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyon (2019: 361), Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Menurut Ghazali (2018: 51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidakna suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu memngungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-

betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 30 sehingga r tabel untuk degree of freedom (df) = $30-2$ yaitu 28 maka didapatkan r tabel 0.361 dengan taraf signifikan 5%.

TABEL 1
Hotel Borneo di Pontianak
Uji Validitas

Budaya Organisasi	Semangat Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
X1.1 = 0.532	X2.1 = 0.769	X3.1 = 0.778	Y1.1 = 0.785
X1.2 = 0.752	X2.2 = 0.823	X3.2 = 0.932	Y1.2 = 0.770
X1.3 = 0.610	X2.3 = 0.851	X3.3 = 0.826	Y1.3 = 0.830
X1.4 = 0.749	X2.4 = 0.398	X3.4 = 0.851	Y1.4 = 0.792
X1.5 = 0.607	X2.5 = 0.664	X3.5 = 0.561	Y1.5 = 0.624
X1.6 = 0.676	X2.6 = 0.571	X3.6 = 0.667	Y1.6 = 0.868
X1.7 = 0.596	X2.7 = 0.602	X3.7 = 0.525	Y1.7 = 0.807
X1.8 = 0.900	X2.8 = 0.632	X3.8 = 0.739	Y1.8 = 0.575
X1.9 = 0.767	X2.9 = 0.759	X3.9 = 0.514	Y1.9 = 0.772
X1.10 = 0.709	X2.10 = 0.566	X3.10 = 0.758	Y1.10 = 0.650
X1.11 = 0.903	X2.11 = 0.598	X3.11 = 0.654	Y1.11 = 0.747
	X2.12 = 0.754	X3.12 = 0.854	Y1.12 = 0.883
			Y1.13 = 0.750

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018: 45) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ 0,60 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel:

TABEL 2
Hotel Borneo di Pontianak
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.902	0.6	Reliabel
2	Semangat Kerja	0.886	0.6	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional	0.919	0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.937	0.6	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan untuk menguji data responden dan membuktikan apakah data responden dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas memiliki syarat model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual distribusi normal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Pada uji linearitas dapat kita lihat dengan membandingkan nilai Deviation from Linearity dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi Linearity $> 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear ialah ditolak. Jika nilai signifikansi Linearity $< 0,05$, maka sebaliknya hipotesis yang menyatakan bahwa model linear dapat diterima.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas memiliki tujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Pengujian uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait atau dependen.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Hasil uji asumsi klasik disatukan pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
Hasil Uji Asumsi Klasik
Hotel Borneo di Pontianak

Keterangan	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	0.200	Data residual Berdistribusi normal karena > 0.05 .
Uji Linearitas	X1 = 0.000 X2 = 0.001 X3 = 0.005	Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel Independen dan dependen karena < 0.05 .
Uji Multikolinearitas	Tolerance VIF X1 = 0.839 X1 = 1.192 X2 = 0.938 X2 = 1.067 X3 = 0.849 X3 = 1.178	Dari hasil uji setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas karena Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 .
Uji Heteroskedastisitas	X1 = 0.598 X2 = 0.491 X3 = 0.622	Nilai dari ketiga variabel independent tersebut > 0.05 dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

5. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2013:96) regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent. Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel independent yaitu budaya organisasi (X_1), semangat kerja (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). model regresi pada penelitian ini adalah berupa persamaan dengan model berikut ini: $Y = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3)$.

TABEL 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.124	6.513		-.019	.985
	Budaya Organisasi	.594	.076	.637	7.775	.000
	Semangat Kerja	.278	.102	.210	2.715	.009
	Kecerdasan Emosional	.284	.098	.237	2.909	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang diperoleh dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,637 X_1 + 0,210 X_2 + 0,237 X_3$$

Berdasarkan tabel tersebut hasil dari pengujian yang diperoleh yaitu budaya organisasi 0,637, semangat kerja 0,210, dan kecerdasan emosional 0,237. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga nilai variabel tersebut memiliki nilai yang positif yang memiliki arti bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur dan menunjukkan persentase pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), semangat kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut tabel 10 merupakan hasil uji koefisien determinasi (R^2):

TABEL 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.679	3.358
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.67 diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0,696 atau 69,9%. Artinya budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% sisanya sebesar 30,1% dijelaskan di luar faktor-faktor variabel independen lainnya.

7. Uji Statistik F (Uji Ketepatan Model)

Uji F yaitu uji untuk melihat hasil penelitian ialah bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas atau variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan uji F ialah apabila nilai tingkat signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas atau independen berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat, Serta nilai F_{hitung} nya harus lebih besar dari nilai F_{tabel} . Berikut tabel 4.65 merupakan hasil pengujian uji F:

TABEL 11
Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1395.351	3	465.117	41.242	.000 ^b
	Residual	608.994	54	11.278		
	Total	2004.345	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.65, maka hipotesis dapat dinyatakan hasil pengujian uji F memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 41,242 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,775. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi tersebut layak atau ada hubungan secara signifikan terhadap persamaan regresi variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga penilaian dapat diuji lebih lanjut.

8. Uji T

Uji t memiliki tujuan yang dimana berguna untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau independent memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat atau dependen. Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis ialah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau dapat diartikan variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Namun jika sebaliknya yaitu $< 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima atau variabel independent berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Serta hasil uji t_{hitung} harus lebih besar dari pada hasil t_{tabel} . Dapat dilihat pada tabel 4.66 berikut ini:

TABEL 12
Hasil Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial)
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.124	6.513		-.019	.985
	Budaya Organisasi	.594	.076	.637	7.775	.000
	Semangat Kerja	.278	.102	.210	2.715	.009
	Kecerdasan Emosional	.284	.098	.237	2.909	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,775 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi atau H_2 artinya dapat diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Semangat kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,715 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka semangat kerja atau H_3 artinya dapat diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel Kecerdasan emosioanl memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,909 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka kecerdasan emosional atau H_4 artinya dapat diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Pada hasil akhir penelitian ini, penulis memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak, berdasarkan hasil pembahasan dari yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka secara lebih khusus penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi, semangat kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.
- b. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.
- c. Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.
- d. Kecerdasan emsoional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

2. Saran

Maka akhir dari penelitian pada Hotel Borneo Pontianak ini penulis bermaksud memberikan saran-saran, yang akan sangat berguna untuk peneliti atau penulis yang selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengumpulan atau pengambilan data, sehingga peneliti yang akan mengumpulkan data dapat dilaksanakan dengan baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mengambil sampel lebih banyak lagi hal ini berguna agar mendapatkan data yang lebih akurat dan yang lebih baik dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWDP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hak, A.A., Rum, M., & Azwar, M. (2021). *Antara Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karier*. Jakarta: Adabia Press.
- Ikfiyah, A. & Astutiningsih, S.E. (2020). *Motivasi, Ketenangan Dalam Bekerja dan Kinerja Karyawan (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Zhair Publishing.
- Indrasari, M., (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, J.M. (2002). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Silaen, R.N. et al (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.