

ANALISIS KOMPETENSI INDIVIDU, DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI GRAND DIAN HOTEL BREBES

Wahyu Wibowo, Azizah Indriyani, Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Syariefful Ikhwan

Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes Jawa Tengah, Indonesia

Email: wahyuwibowo@umus.ac.id, azizah.indriyani@umus.ac.id, sbriono@umus.ac.id, imansyaiful7@gmail.com. dan syarieffulikhwan@umus.ac.id.

Abstrak

The purpose of this study was to find out and analyze the performance of employees at Grand Hotel Brebes based on individual competency factors, organizational support, and management support. The research method used is quantitative method with survey approach. Coefficients test results, obtained independent thitung variabel individual competency (X1) value of 4,505, organizational support (X2) of 3,403, and management support (X3) of 9,936 at the level of $\alpha = 5\%$. Thus the thitung value of the three independent variables $> t$ table of 1.98638, which means there is a partial influence of each variable on the performance of employees at the Grand Dian Brebes Hotel. Anova test results obtained fhitung value of 75,754 $> F$ tabel of 2.47, can be interpreted individual competency variables, organizational support and management support simultaneously have a significant effect on the performance of employees of Grand Dian Brebes Hotel. Multiple linear regression analysis test results obtained model equation $Y = (4032) + 0.394X1 + 0.215X2 + 0.650X3$. Positive constant values indicate that the positive influence of independent variables (individual competencies of 0.394X1, organizational support of 0.215X2, and management support of 0.650X3). If an independent variable rises or affects in one unit, then the performance variable will rise or be met. The results of the study found that R Square value of 0.716, means that individual competency variables (X1), organizational support (X2) and management support (X3) together have an influence on employee performance (Y) at Grand Dian Brebes Hotel by 71.60%, while the rest (100%-71.60%=29.40% are influenced by other variables outside the regression equation or variables that are not studied.

Keywords: *individual competence; organizational support; management support; employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Grand Hotel Brebes ditinjau dari faktor kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil uji coefficients, didapatkan nilai thitung variabel independen kompetensi individu (X₁) sebesar 4.505, dukungan organisasi (X₂)

sebesar 3.403, dan dukungan manajemen (X_3) sebesar 9.936 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Dengan demikian nilai thitung ketiga variabel independen tersebut $> t$ tabel sebesar 1.98638, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di Hotel Grand Dian Brebes. Hasil uji Anova didapatkan nilai F hitung sebesar $75.754 > F$ tabel sebesar 2.47, dapat diartikan variabel kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Grand Dian Brebes. Hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan model $Y = (4.032) + 0.394X_1 + 0.215X_2 + 0.650X_3$. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel independen (kompetensi individu sebesar $0.394X_1$, dukungan organisasi sebesar $0.215X_2$, dan dukungan manajemen sebesar $0.650X_3$). Apabila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja akan naik atau terpenuhi. Hasil penelitian diketahui nilai R Square sebesar 0.716, berarti bahwa variabel kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Hotel Grand Dian Brebes sebesar 71.60%, sedangkan sisanya ($100\% - 71.60\% = 29.40\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci: kompetensi individu; dukungan organisasi; dukungan manajemen; kinerja pegawai

Pendahuluan

Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keunggulan kompetitif yang dimiliki, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber penentu atau merupakan faktor determinan dalam pembangunan di berbagai sektor dan bidang suatu bangsa (Indriyani, Saefulloh, & Riono, 2020). Sebuah organisasi akan berjalan dengan sehat, jika dikelola dengan baik oleh pemimpin dan anak buahnya (Riono & Wibowo, 2019).

Tujuan hidup dengan bekerja seperti tujuan yang khusus serta pengelompokan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi (Nur Khojin, Suci Nur Utami, 2020). Faktor ini merupakan sesuatu yang paling sulit ditiru dan lebih bertahan lama keberadaannya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memperhatikan kompetensi individu para pegawai. Sumber daya manusia yang dalam merupakan aset yang sangat penting sebagai penjawab penyelenggaraan organisasi, termasuk maksimalisasi potensi sumber daya manusia, kita membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Syaifulloh, Riono, Nuur, & Darma, 2020). Selain ada penilaian proses pekerjaan, sebuah organisasi sendiri sudah sepatutnya menilai kompetensi yang dimiliki oleh para anggotanya (Fredy Siagian, Retina Sri Sedjati, 2018). Penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan (Septiyani & Sanny, 2013).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya efisiensi,

efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepadanya. Namun tidak mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa upaya serius dari pihak manajemen. Butuh langkah strategis untuk mewujudkannya, satu diantaranya adalah sinergitas dan komitmen di antara kedua belah pihak. Di satu sisi pegawai dituntut kualitas kompetensinya, di satu sisi pihak manajemen organisasi dituntut dukungan manajerialnya. Salah satu cara yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas dari suatu sistem antara lain melalui kualitas manajerial (Syaifulloh & Pranoto, 2017). Untuk membangun kinerja pegawai yang baik dan optimal, pihak manajemen harus memiliki hubungan yang baik antarpegawai, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung, serta kenyamanan lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan. Kompetensi individu meliputi kompetensi intelektual, kompetensi personal dan kompetensi sosial (Kusumastusti, 2011) dalam (Yuyun Yuniasih, 2017). Berdasarkan observasi awal di Grand Dian Hotel, dari jumlah 124 pegawai, masih banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi utama atau pendukung lainnya. Dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektivitas pada peningkatan kinerja anggota, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap tujuan organisasi. Dukungan organisasi merupakan bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, hubungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Mathis et al. (2001:84) dalam (Metria & Riana, 2018) menyatakan dukungan organisasi sebagai dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Dilihat dari jenis dukungan organisasi yang diberikan perusahaan, masih belum memadai seperti alat pemadam api ringan & *closed circuit television* yang masih kurang, serta *safety training* juga baru dilakukan beberapa kali. Terlihat masih belum meratanya fasilitas yang didapat oleh setiap pegawai.

Dukungan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Dukungan manajemen berupa loyalitas hanya bisa diperoleh, jika pegawai merasa sangat puas, tanpa keluhan (Riono, Harini, Syaifulloh, & Utami, 2020). Terlihat masih belum meratanya fasilitas yang didapat oleh setiap pegawai. Dukungan manajemen dalam arti keseluruhan dari organisasi dan menetapkan kebijakan operasi serta mengarahkan interaksi organisasi dengan lingkungannya (Widjaja, 2000) dalam (Rahmalia, 2010). Langkah yang paling menentukan keberhasilan perencanaan sistem adalah langkah pertama, yaitu mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak/atasan (Ikhsan & Bustamam, 2016). Dukungan ini diperlukan untuk mengatur aktivitas dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi pada penelitian ini ada variabel dependen (yang dipengaruhi) dan variabel independen (yang mempengaruhi). Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang bekerja di lokasi Grand Dian Hotel Cirebon, Brebes, Slawi dan Guci.

Uji regresi linier berganda dapat memberikan hasil mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Duwi, 2011). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah (Ghozali, 2011), dengan rumus $\hat{Y} = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$. Penelitian ini dilakukan Penelitian dilakukan di empat tempat Grand Dian Hotel, yaitu: 1) Grand Dian Hotel Cirebon, beralamat di Jalan Ciremai No. 2 Pamitran, Kejaksan, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat; 2) Grand Dian Hotel Brebes beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 20, Kaumanpasar, Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah; 3) Grand Dian Hotel Slawi beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No 101, Procot, Tembok Luwung, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah; 4) Grand Dian Hotel Guci beralamat Jalan Raya Wisata No. Km. 2, Sawah, Ladang, Guci, Bojong, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, n.d.) Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di 4 hotel Grand Dian Hotel yang berjumlah 124 pegawai. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu obyek. Sampel yang diambil jika menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat error 5%, maka hasil perhitungan rumus Slovin menghasilkan sampel sejumlah 95 orang responden.

Tabel 1
Data Responden

No	Tempat	Populasi	Sampel
1	Grand Dian Hotel Cirebon	22	17
2	Grand Dian Hotel Brebes	42	32
3	Grand Dian Hotel Slawi	42	32
4	Grand Dian Hotel Guci	18	14
Jumlah Populasi		124	95

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden dengan membagikan kuesioner. Kuesioner

disusun dengan menggunakan skala interval. Pengumpulan data dilaksanakan melalui studi pustaka dengan mempelajari literature, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (*field research*), yaitu melakukan riset langsung terhadap objek penelitian. Jenis data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu: a). Data kuantitatif, adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan memiliki satuan hitung. Data kuantitatif yang dikumpulkan adalah data primer variabel penelitian; b) Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka, data yang dikumpulkan adalah gambaran umum tentang organisasi (institusi), dan keterangan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel independen, terdiri atas kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui layak tidaknya kuesioner perlu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pernyataan/pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Independen
Kompetensi Individu (X1)

No	r hitung	r tabel	Ket	No	r hitung	r tabel	Ket
1	.641		Valid	11	.888		Valid
2	.681		Valid	12	.816		Valid
3	.711		Valid	13	.888		Valid
4	.804		Valid	14	.888		Valid
5	.804	0.4438	Valid	15	.763	0.4438	Valid
6	.851		Valid	16	.874		Valid
7	.637		Valid	17	.411		Valid
8	.654		Valid	18	.641		Valid
9	.654		Valid	19	.681		Valid
10	.888		Valid	20			

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Independen
Dukungan Organisasi (X2)

No	r hitung	r tabel	Ket	No	r hitung	r tabel	Ket
1	.483		Valid	16	.483		Valid
2	.580		Valid	17	.580		Valid
3	.717	0.4438	Valid	18	.717	0.4438	Valid
4	.613		Valid	19	.613		Valid
5	.512		Valid	20	.512		Valid

No	r hitung	r tabel	Ket	No	r hitung	r tabel	Ket
6	.671		Valid	21	.671		Valid
7	.762		Valid	22	.762		Valid
8	.714		Valid	23	.714		Valid
9	.557		Valid	24	.557		Valid
10	.521		Valid	25	.521		Valid
11	.521		Valid	26	.578		Valid
12	.521		Valid	27	.578		Valid
13	.504		Valid	28	.594		Valid
14	.588		Valid	29	.588		Valid
15	.437		Tidak Valid	30	.437		Tidak Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
Dukungan Manajemen (X₃)

No	r hitung	r tabel	Ket	No	r hitung	r tabel	Ket
1	.519		Valid	14	.956		Valid
2	.739		Valid	15	.699		Valid
3	.693		Valid	16	.956		Valid
4	.688		Valid	17	.906		Valid
5	.519		Valid	18	.899		Valid
6	.739		Valid	19	.956		Valid
7	.661	0.4438	Valid	20	.899	0.4438	Valid
8	.536		Valid	21	.956		Valid
9	.480		Valid	22	.743		Valid
10	.536		Valid	23	.906		Valid
11	.956		Valid	24	.956		Valid
12	.856		Valid	25	.906		Valid
13	.899		Valid	26	.628		Valid

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
Kinerja Pegawai (Y)

No	r hitung	r tabel	Ket	No	r hitung	r tabel	Ket
1	.774		Valid	16	.503		Valid
2	.679		Valid	17	.413		Tidak Valid
3	.601		Valid	18	.668		Valid
4	.510	0.4438	Valid	19	.770	0.4438	Valid
5	.534		Valid	20	.861		Valid
6	.475		Valid	21	.764		Valid
7	.442		Valid	22	.861		Valid

Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes

No	r hitung	r tabel	Ket	No	r hitung	r tabel	Ket
8	.443		Valid	23	.764		Valid
9	.615		Valid	24	.859		Valid
10	.632		Valid	25	.774		Valid
11	.709		Valid	26	.863		Valid
12	.508		Valid	27	.859		Valid
13	.479		Valid	28	.764		Valid
14	.448		Valid	29	.764		Valid
15	.455		Valid	30	.774		Valid

Dari hasil analisis uji validitas diketahui bahwa variabel kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dukungan manajemen (X_3) dan kinerja pegawai (Y), memiliki r hitung lebih besar pada setiap item pernyataan dibanding dengan r tabel. Jumlah sampel sebanyak 20 dan $df = n-2 = 20-2=18$, maka diperoleh r tabel 0.4438, sehingga jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengetahui konsistensi tidaknya suatu kuesioner yang digunakan. Untuk mengukur konsistensi, perlu dilakukan sekali pengujian dengan menggunakan teknik tertentu terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen yang bersangkutan. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi, bila koefisien korelasi positif signifikan, maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel atau handal. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Bawono, 2006).

Tabel 6
Hasil Uji Cronbach Alpha
Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keandalan Reliabel	Keterangan
1	Kompetensi Individu (X_1)	0.963	0.6	Reliabel
2	Dukungan Organisasi (X_2)	0.944	0.6	Reliabel
3	Dukungan Manajemen (X_3)	0.975	0.6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.959	0.6	Reliabel

Pengukuran reliabilitas ini menunjukkan bahwa hasil pengukuran memenuhi kredibilitas dimana nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Alpha* 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari kuesioner yang telah dibuat menghasilkan hasil yang konsisten dari responden walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Hasil dan Pembahasan

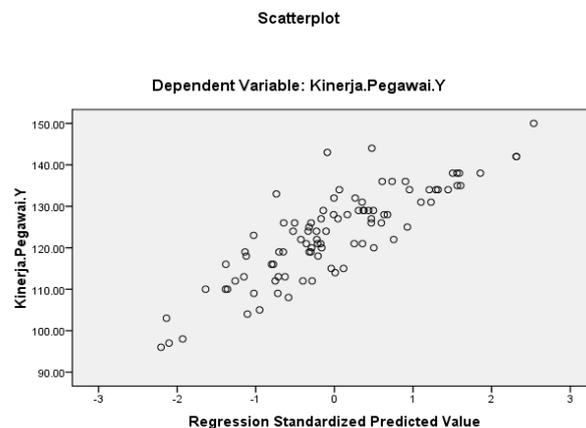
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut (Duwi, 2011) mengungkapkan pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah nilai variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak, dengan menggunakan olah data Kolgomorov-Smirnov. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai koefisien Asymp. Sig (2-tailed) kompetensi individu sebesar 0,453, dukungan organisasi sebesar 0,354, dukungan manajemen sebesar 0,350 dan kinerja pegawai sebesar 0,916 lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, artinya data yang digunakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Ada atau tidaknya multikolinearitas dinilai dari $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance yang $\geq 0,1$ atau 10% yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas (Ghozali, 2011). Nilai Tolerance ($X_1=0.736$, $X_2=0,655$, dan $X_3=0.972$) dan nilai VIF ($X_1=1.359$, $X_2=1.526$ dan $X_3=1.147$) dari setiap variabel bebas tidak ada multikolienearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terlihat pada gambar titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau bersifat *homogen*.

4. Uji Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Uji R Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.707	5.92067

a. Predictors: (Constant), Dukungani.Manajemen.X3, Kompetensi.Individu.X1, Dukungan.Organisasi.X2

b. Dependent Variabel: Kinerja.Pegawai.Y

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.716. Nilai R

Square tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0.846 \times 0.846 = 0.716$. Besarnya angka koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.716 atau sama dengan 71.60%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi individu (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 71.60%, sisanya ($100\% - 71.60\% = 28.40\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (nilai variabel independennya diganti dengan angka). Jadi analisis regresi linear ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2107) Persamaan regresi untuk n prediktor adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.032	8.044		.501	.617
	Kompetensi Individu X1	.394	.088	.295	4.505	.000
	Dukungan Organisasi X2	.215	.063	.236	3.403	.001
	Dukungani Manajemen X3	.650	.065	.597	9.936	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja.Pegawai.Y

Hasil output SPSS (*coefficients*), dapat diperoleh persamaan regresi berganda (*multiple regression*) sebagai berikut:

$$Y = 4.032 + 0.394X_1 + 0.215X_2 + 0.650X_3$$

Dari persamaan regresi dapat diketahui hasil penelitian dari masing-masing koefisien yaitu untuk konstanta $a=4,032$, artinya jika faktor-faktor kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Grand Hotel Brebes adalah sebesar 4,032 atau sebesar 40,32%.

Nilai positif koefisien regresi variabel kompetensi individu sebesar 0.394 terhadap variabel kinerja pegawai, menunjukkan jika kinerja kompetensi individu (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.394 atau 39.40%; koefisien bernilai positif artinya antara kinerja kompetensi individu dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Nilai positif koefisien regresi variabel dukungan organisasi sebesar 0.215 terhadap variabel kinerja pegawai, menunjukkan jika kinerja dukungan organisasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.215 atau 21.50%; koefisien bernilai positif artinya antara kinerja dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Nilai positif koefisien

regresi variabel dukungan manajemen sebesar 0.650 terhadap variabel kinerja pegawai, menunjukkan jika kinerja dukungan manajemen (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.650 atau 65.00%; koefisien bernilai positif artinya antara kinerja dukungan manajemen dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif.

Pengujian Uji t bertujuan mengetahui variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Stand. Coef.	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.032	8.044		.501	.617
	Kompetensi Individu X_1	.394	.088	.295	4.505	.000
	Dukungan Organisasi X_2	.215	.063	.236	3.403	.001
	Dukungan Manajemen X_3	.650	.065	.597	9.936	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja.Pegawai.Y

Kriteria:

Jika nilai P signifikan < nilai α = H_0 ditolak; jika nilai P signifikan > nilai α = H_0 diterima.

1) Hipotesis 1

$H_{a1}:0,000<0$; Hasil perhitungan variabel kompetensi individu (X_1) diperoleh nilai P (Probabilitas) atau Nilai Signifikansi (Sig.) < dari α (0,05) sebesar 0.000, maka H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji t yang dilakukan, nilai thitung yang didapat sebesar=4.505 > t tabel=2.47, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai di Grand Dian Hotel.

2) Hipotesis 2

$H_{a2}:0,001>0$; Hasil perhitungan variabel dukungan organisasi (X_2) diperoleh nilai P (Probabilitas) atau Nilai Signifikansi (Sig.) < dari α (0,05) sebesar 0.001, maka, dapat H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji t yang dilakukan, nilai thitung yang didapat sebesar=3.403 > t tabel=2.47, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Grand Dian Hotel.

3) Hipotesis 3

$H_{a3}:0,000>0$; Hasil perhitungan variabel dukungan manajemen (X_3) diperoleh nilai P (Probabilitas) atau Nilai Signifikansi (Sig.) < dari α (0,05) sebesar 0.000, maka, dapat H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji t yang dilakukan, nilai thitung yang didapat sebesar=9.936 > t tabel=2.47, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di Grand Dian Hotel.

Pengujian dengan Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh semua variabel X secara bersama-sama dapat mempengaruhi Y (Sugiyono, n.d.).

Tabel 10
Hasil Uji F Regresi Menggunakan Analisis Variansi (ANOVA)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7966.566	3	2655.522	75.754	.000 ^a
	Residual	3154.892	90	35.054		
	Total	11121.457	93			

a. Predictors: (Constant), Dukungani.Manajemen.X3, Kompetensi.Individu.X1, Dukungan.Organisasi.X2

b. Dependent Variabel: Kinerja.Pegawai.Y

Kriteria:

Jika nilai P signifikan < nilai α = H_0 ditolak; jika nilai P signifikan > nilai α = H_0 diterima.

Hasil uji diperoleh nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari nilai α (0,05) sebesar 0,000. Karena nilai P (Probabilitas) < nilai α , maka kesimpulannya H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya variabel kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan dukungan manajemen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel.

Kesimpulan

Besarnya angka koefisien Determinasi (R Square) sebesar 71.60%, artinya bahwa variabel kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan dukungan manajemen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel sebesar 71.60%, sedangkan sisanya 29.40% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel dapat diketahui dengan melihat nilai positif koefisien regresi variabel dukungan manajemen (X_3) sebesar 0.650 terhadap variabel kinerja pegawai. Yang kedua yaitu variabel kompetensi individu (X_1) sebesar 0.394 dan terakhir variabel dukungan organisasi (X_2) sebesar 0.215.

Hasil analisis Uji t (partial), menunjukkan bahwa variabel kompetensi individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel; variabel dukungan organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel; dan variabel dukungan manajemen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel. Hal itu sejalan dengan penelitian (Yuyun Yuniasih, 2017) bahwa kompetensi individu dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen. Sejalan juga dengan (Ronny Riantoko, 2017) bahwa variabel dukungan organisasi terhadap kinerja anggota berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil pengujian secara simultan (Uji F) dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya variabel kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan dukungan manajemen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Grand Dian Hotel.

BIBLIOGRAFI

- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Duwi, Priyatno. (2011). *Buku Saku SPSS*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. Penerbit Media Kom.
- Fredy Siagian, Retina Sri Sedjati, Abdul Aziz. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Syntax Literate*, 3(2), 35–46.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikhsan, Muammar, & Bustamam. (2016). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak dan Kemampuan Teknik Operator Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Pada Lembaga Keuangan Mikro di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*. 1(1), 36-46.
- Indriyani, Azizah, Saefulloh, Muhammad, & Riono, Slamet Bambang. (2020). Pengaruh Diklat Kependidikan dan Kesejahteraan Guru terhadap Kualitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, 2(7). 176-193.
- Metria, Ketut, & Riana, I. Gede. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117.
- Nur Khojin, Suci Nur Utami, Muhammad Syaifulloh. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. 2(5), 98–105 *Syntax Idea*. 2(5). 98-105.
- Rahmalia, S. R. (2010). *Pengaruh Keterlibatan Pengguna, Ukuran Organisasi dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Perusahaan Jasa di Banda Aceh*. Banda Aceh.
- Riono, Slamet Bambang, Harini, Dwi, Syaifulloh, Muhammad, & Utami, Suci Nur. (2020). Analisis Pelayanan Publik dan Relationship Marketing terhadap Loyalitas Nasabah di Bank Perkreditan Rakyat Muhadi Setia Budi (BPR MSB) Kabupaten Brebes. 6 (2), 143–054.
- Riono, Slamet Bambang, & Wibowo, Wahyu. (2019). Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes. *Syntax Literate*, 4(5), 92–98.
- Septiyani, & Sanny, Lim. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi

Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes

terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, 4(1), 274.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syaifulloh, Muhammad, & Pranoto, Budi Adjar. (2017). Analisis Profesionalisme Guru, Diklat dan Prestasi Guru terhadap Kualitas Pendidikan pada Sekbin 3 UPTD Pendidikan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes. *JPSD*, 3(1), 17–25.

Syaifulloh, Muhammad, Riono, Slamet Bambang, Nur, Akbar, & Darma, Purnama. (2020). Pelatihan Menangani Culture Shock pada Siswa yang Akan Memasuki Dunia Pendidikan Baru dan Dunia Kerja di SMA Ikhsaniyah Kota Tegal. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 4 (4), 579–587.

Yuyun Yuniasih, Heri Herdiana. (2017). Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3 (Mei), 28–34.