

# J24023118066

*by* Fekon Uniga

---

**Submission date:** 02-May-2023 02:26AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2081815249

**File name:** DINDA\_RISMAWATI\_24023118066.docx (32.53K)

**Word count:** 3242

**Character count:** 19740

# ANALISIS FAKTOR KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL CAHAYA VILLA GARUT

Dinda Rismawati<sup>1</sup>; Dodi Yudiardi<sup>2</sup>; Soviyan Munawar<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Garut  
[24023118006@fekon.uniga.ac.id](mailto:24023118006@fekon.uniga.ac.id)

## Abstract

This study aims to determine what factors determine employee performance at Hotel Cahaya Villa Garut and what factors are most dominant in determining employee performance at Hotel Cahaya Villa Garut. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study is the employees at the Cahaya Villa Garut Hotel, totaling 65 people. The sampling technique used in this study was a total sampling technique, or census. The data collection techniques used were field studies through questionnaires, literature studies, reference books, internet research, and active student data obtained by employees at the Cahaya Villa Garut Hotel. Data analysis used descriptive statistics, then exploratory factor analysis was carried out with the help of IBM SPSS Statistics 24 software.

The results of this study showed that nine factors were formed from the 36 variables studied by the reduction process. Of the 9 factors, factor 1 is "ability and expertise, factor 4 is "organizational support," and factor 9 is "individual competence." So that it can be ascertained that these three factors are the most dominant factors in determining employee performance at the Cahaya Villa Garut Hotel, With details of 3 factors, namely Factor 1 consisting of 6 indicators, namely (X35) Having the ability and expertise, (X13) Working to fill spare time, and (X8) Mastering work, Factor 4 consists of 3 indicators, namely (X27) Hari Raya Allowance, (X33) Establishing communication after a conflict, (X24) There is a first aid kit, and Factor 9 consists of 1 indicator, namely (X39) Understanding all tasks. So of the eleven factors, factor 1, factor 4, and factor 9 are the most important or dominant that can determine employee performance at Hotel Cahaya Villa Garut.

**Keywords:** capability and expertise, organizational support, individual competence, Hotel Cahaya Villa Garut, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Setiap bisnis membutuhkan personel untuk melaksanakan semua tugasnya dan memastikan bahwa ia berhasil mewujudkan visi, maksud, dan tujuannya. Sumber daya manusia termasuk para pekerja ini. Kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankannya pada puncaknya adalah aspek yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan itu sendiri membangun struktur organisasi dan penggunaan teknologi untuk mencapai kesuksesan. Fokus utama perusahaan dan kebutuhan terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Semua kemampuan manusia yang dapat ditawarkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa disebut sebagai sumber daya manusia. (2017 Sedarmayanti)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, ada berbagai fenomena masalah yang mempengaruhi baik sumber daya manusia yang bertugas mengelola aspek produksi lainnya maupun alat dan lingkungan yang digunakan di tempat kerja. Karena sumber daya manusia tidak ada di dalamnya dan tidak berperan di dalamnya, meskipun tersedia dan didukung oleh teknologi saat ini, itu tidak akan memiliki arti penting bagi kehidupan bisnis.

Hotel Cahaya Villa Garut Kabupaten Garut adalah penginapan bintang 3. Mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja staf, penulis melakukan observasi dan wawancara dengan HRD Hotel Cahaya Villa Garut..(HRD Hotel Cahaya Villa Garut).

Dalam hal absensi karyawan Hotel Cahaya Villa Garut pada kenyataannya dalam hal kedisiplinan masih rendah. Terlihat bahwa karyawan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan alpa. Sedangkan untuk keterangan alasan sakit masih bisa ditoleransi oleh HRD Hotel Cahaya Villa Garut. HRD pun mengatakan bahwa sempat terjadi beberapa komplain dari tamu yang mengatakan bahwa pelayanan karyawan kurang memuaskan. Namun hal tersebut dapat diatas 34n diperbaiki oleh para karyawan. Sehingga agar tidak ada komplain lagi, para karyawan lebih teliti dan hati-hati dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurutnya, motivasi internal, insentif eksternal dari atasan dan rekan kerja, serta kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seputar perlakuan terhadap pekerja yang melapor masuk kerja tepat waktu setiap hari. Jika ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja, mereka akan menerima penalti atau ditanyai alasannya, yang akan menurunkan kinerja karyawan. (HRD Hotel Cahaya Villa Garut) 12

Berdasarkan fenomena yang ada pada Hotel Cahaya Villa Garut ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun besarnya faktor yang mempengaruhi belum dapat diketahui sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut.

## 2 Landasan Teori

### 5 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan dalam jangka waktu tertentu. Karena ada korelasi yang kuat antara kinerja perusahaan dan kinerja individu, peningkatan kinerja individu mungkin juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja menurut Hasibuan (2012) adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

### Faktor Kinerja Karyawan

Manusia adalah kekuatan utama dan balik tujuan organisasi dan bisnis. Akibatnya, ada beberapa elemen yang akan dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel berpengaruh yang ditemukan dalam penelitian tentang analisis faktor kinerja karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Unsur-unsur yang akan dipertimbangkan untuk kinerja karyawan dalam penelitian ini tercantum di bawah ini.

Tabel 1 30)ktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut

No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut	No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut
1	Bekerja dalam keadaan sehat fisik dan jiwa	31	Berhubungan baik dengan atasan

No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut	No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut
2	Bekerja tidak mengalami stress	32	Tidak memilih dalam berkomunikasi
3	Bekerja senang hati	33	Menjalin komunikasi setelah adanya konflik
4	Mengikuti pendidikan dan pelatihan	34	Menguasai pekerjaan
5	Pelatihan memotivasi karyawan	35	Mempunyai kemampuan dan keahlian
6	Latar belakang pendidikan	36	Keahlian dalam bidang pekerjaan
7	Memiliki pengalaman bekerja	37	Pengetahuan pekerjaan
8	Kondisi untuk fokus bekerja	38	Keingintahuan pada pekerjaan yang sulit dipahami
9	Kerja fisik dan non-fisik membuat nyaman	39	Memahami seluruh tugas
10	Adanya tim kerja	40	Pribadi yang baik
11	Bekerja untuk kebutuhan hidup	41	Merasa ada kepuasan dalam bekerja
12	Bekerja mendapatkan penghasilan sendiri	42	Pimpinan percaya pada bawahan
13	Bekerja untuk mengisi waktu luang	43	Pemimpin mengkoordinasikan kegiatan
14	Konsisten dalam bekerja	44	Pimpinan melibatkan partisipasi bawahan
15	Tugas sesuai dengan keahlian	45	Pelayanan yang sesuai
16	Alat atau mesin untuk penyelesaian pekerjaan	46	Senang dengan pekerjaan
17	Perencanaan sudah sesuai dengan kebutuhan	47	Memegang teguh visi dan misi
18	Sarana dan prasarana cukup lengkap	48	Senang menghabiskan karir
19	Komunikasi yang baik	49	Terikat dengan perusahaan
20	Hubungan kerja kondusif	50	Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan
21	Hubungan dengan rekan kerja	51	Jenjang pendidikan yang setara
22	Menyediakan pelindung kerja	52	Memperoleh penilaian yang adil
23	Peralatan berbahaya diberi tanda	53	Memberikan arahan
24	Adanya kotak P3K	54	Karyawan diberikan pelatihan
25	Gaji dan upah sesuai	55	Karyawan tanggap
26	Gaji tepat waktu	56	Penghargaan untuk karyawan
27	Tunjangan Hari Raya	57	Bagan organisasi
28	Pimpinan memberikan motivasi	58	Rangkaian penyelesaian pekerjaan
29	Pimpinan loyal	59	Memberikan rancangan kerja
30	Pimpinan memberi arahan	60	Mengetahui deskripsi pekerjaan

19

### 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan tujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang berlaku atau penanda yang membentuk elemen. Dalam pendekatannya menggunakan analisis data faktor eksploratif dimana tujuannya untuk menganalisis berapa variabel yang memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (total sampling) atau sensus.

Pada teknik dalam pengumpulan untuk kebutuhan data, peneliti melakukan studi kepustakaan dan studi lapangan dengan melakukan observasi langsung pada objek dan subjek yang bersangkutan yaitu karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut, melakukan wawancara dengan karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut, dan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut setelah proses konfirmasi selesai dilakukan. Di penelitian ini menggunakan analisis data Statistik deskriptif menggunakan skala likert 5, kemudian melakukan Analisis faktor Konfirmatori dengan dibantu menggunakan software IBM SPSS Statistics 24.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik berasal 65 karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut yang menjadi responden pada penelitian ini dapatkan yaitu 14% berjenis kelamin perempuan, 86% berjenis kelamin laki-laki, untuk kategori rentang usia terdapat 4 kelompok dengan berbagai presentase Responden usia 19–25 tahun sebanyak 7,11%, usia 26–30 tahun sebanyak 62%, usia 31-40 tahun sebanyak 26% dan usia >40 tahun sebanyak 1%. Mengenai atribut responden berdasarkan pendidikan terakhir, penulis memisahkannya menjadi 3 kelompok, yaitu lulusan SMA/SMK sebanyak 92%, lulusan Diploma sebanyak 2% dan lulusan Sarjana sebanyak 6%. Terakhir pengelompokan berdasarkan lama bekerja yang terbagi 2 yaitu 0-1 tahun sebanyak 6% dan yang bekerja 2-5 tahun sebanyak 94%..

Dengan menggunakan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), Bartlett's test of sphericity, dan teknik Anti-Image, matriks korelasi semua pasangan indikator dalam penelitian ini dihitung sebagai langkah awal dalam analisis faktor. Saat itu teknik merupakan alat uji yang digunakan di awal untuk menentukan tanda-tanda mana yang dianggap cocok untuk penelitian selanjutnya. Peneliti menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24 untuk melakukan analisis faktor sebagai bagian dari studi mereka.

Tabel 2. Hasil Uji KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1566,20
	df	630
	Sig.	,000

Saat melakukan uji KMO, analisis faktor harus digunakan untuk mengukur data jika nilai MSA lebih dari 0,55. Menurut Bartlett's test of sphericity, indikator tersebut berasosiasi

1) n layak untuk diteliti lebih lanjut jika nilai signifikansinya kurang dari 0,55. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai MSA (Measure of Sampling Adequacy) sebesar 0,818 lebih dari 0,55 ( $0,818 > 0,55$ ), hal ini menunjukkan bahwa analisis faktor cocok untuk mempelajari data dalam bentuk matriks korelasi dan variabel-variabel tersebut praktis dan berkorelasi. . dilakukan analisis lebih lanjut

8) Untuk menentukan faktor yang terbentuk, maka pada nilai Eigenvalue harus berada diatas angka satu (1), jika sudah berada 2) dibawah angka satu maka faktor tersebut sudah tidak tepat. Jumlah angka eigenvalue, susunannya 2) selalu diurutkan pada nilai yang terbesar sampai yang terkecil. Pada penelitian ini hanya 9 faktor yang terbentuk, karena dari kesebelas faktor tersebut nilai angka eigenvalue masih diatas 1. Dari 9 faktor tersebut memiliki 36 indikator sebagai berikut

1) Tabel 3. Faktor Yang Terbentuk

<b>Faktor Yang Terbentuk</b>	<b>Indikator</b>	<b>Factor Loading</b>
Faktor 1	X35 Mempunyai kemampuan dan keahlian	0,808
	X13 Bekerja untuk mengisi waktu luang	0,769
	X34 Menguasai pekerjaan	0,726
Faktor 2	X2 Bekerja tidak mengalami stres	0,727
Faktor 3	X7 Memiliki pengalaman kerja	0,726
Faktor 4	X27 Tunjangan Hari Raya	0,780
	X33 Menjalin komunikasi setelah adanya konflik	0,706
	X24 Adanya kotak P3k	0,690
Faktor 5	X38 Keingintahuan pada pekerjaan	0,715
	X28 Pimpinan memberikan motivasi	0,677
Faktor 6	X51 Jenjang pendidikan yang setara	0,698
Faktor 7	X59 Memberikan rancangan kerja	0,823
	X21 Hubungan dengan rekan kerja	0,700
Faktor 8	X20 Hubungan kerja kondusif	0,733
	X57 Bagan organisasi	0,691
Faktor 9	X39 Memahami seluruh tugas	0,688

18) Tabel 4. Component Transformation Matrix

<b>Component Transformation Matrix</b>									
<b>Component</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
1	,470	,409	,362	,350	,338	,269	,254	,211	,251
2	-	-	,011	,488	,256	-	-	,582	,116
	,300	,405				,269	,133		
3	-	,022	,153	-	-	,471	,480	,381	,015
	,520			,296	,144				
4	,030	,006	-	,189	-	-	,507	-	,512
			,623		,158	,140		,108	

Component Transformation Matrix									
Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	,203	-	-	-	,610	-	,454	,015	-
		,260	,166	,299		,173			,407
6	-	-	,624	-	-	-	,281	-	,331
	,061	,139		,194	,107	,560		,191	
7	-	,276	-	,085	,573	,056	-	-	,183
	,574		,011				,102	,461	
8	,193	-	-	-	,250	,204	-	,158	,594
		,256	,088	,535			,349		
9	,076	-	,180	,310	-	,474	,114	-	,026
	,663				,030			,432	

Angka-angka pada daerah <sup>6</sup> antara <sup>10</sup> komponen 1 dan 1, komponen 2 dan 2, komponen 3 dan 3 sampai dengan komponen 9 memiliki nilai lebih besar dari 0,5 berdasarkan tabel 4.10 di atas yaitu tabel Matriks Transformasi Komponen. <sup>10</sup> Tabel 4.10 menunjukkan bahwa komponen 5 dengan 5 berasosiasi satu sama lain dan memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Berdasarkan tabel 4.10 di atas yang mer<sup>6</sup>akan tabel Matriks Transformasi Komponen, angka-angkanya berada di wilayah, dan antara kompo<sup>23</sup> 1 dan 1, komponen 2 dan 2, komponen 3 dengan 3 hingga komponen 9, ada nilai lebih besar dari 0,5. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa komponen 5 dengan 5 berhubungan satu sama lain dan memiliki nilai lebih dari 0,5.

<sup>33</sup> Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa dari <sup>1</sup> 36 variabel yang diteliti dengan p<sup>24</sup> validasi data, factoring bisa direduksi menjadi 9 faktor dan faktor yang terbentuk adalah sebagai berikut:

- a. Faktor 1 terdiri dari 6 indikator, yaitu (X35) Mempunyai kemampuan dan keahlian, artinya seluruh karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (X13) Bekerja untuk mengisi waktu luang, artinya ada beberapa karyawan yang menghabiskan waktu luangnya untuk bekerja. (X8) Menguasai pekerjaan: seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut menguasai pekerjaan sesuai bidang masing-masing, artinya karyawan bisa melayani tamu yang akan check-in dan juga check-out serta mampu memberikan kenyamanan kamar kepada seluruh tamu yang menginap di Hotel Cahaya Villa Gar<sup>35</sup> Maka faktor ini diberi nama Faktor Kemampuan dan keahlian sesu<sup>11</sup> dengan rujukan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yaitu bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian. Dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Faktor 2 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X2) Bekerja tidak mengalami stres: dalam bekerja sangat diperhatikan pada kesehatan mental dan fisik seseorang. Maka dari itu seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa sangat memperhatikan pada kesehatan masing-masing. Jika ada 69 permasalahan dalam kesehatan fisik dan mental seseorang, maka tidak akan adanya kinerja yang dihasilkan. Maka faktor ini diberi nama <sup>7</sup> Faktor Kesehatan Fisik dan Jiwa dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005) yaitu bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan fisik dan jiwa

- c. Faktor 3 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X7) Memiliki pengalaman bekerja: ada beberapa pekerjaan yang memang mengharuskan berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang sedang diemban. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup (Hasibuan, 2011). Pada Hotel Cahaya Villa Garut membutuhkan karyawan yang berpengalaman dalam bekerja di hotel. Untuk pengalaman kerja yang ada di bagian housekeeping berpengalaman dalam bidangnya minimal 1 tahun dan juga untuk bagian pekerjaan lainnya. Maka faktor ini diberi nama Faktor Pengalaman Kerja dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja.
- d. Faktor 4 terdiri dari 3 indikator, yaitu (X27) Tunjangan Hari Raya, artinya seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut diberikan tunjangan hari raya untuk mendorong semangat dalam giat bekerja.. (X33) Menjalin komunikasi setelah adanya konflik, dalam perusahaan atau organisasi tidak lepas dari masalah atau konflik yang terjadi. (X24) Adanya kotak P3K, keselamatan kerja adalah yang paling utama dalam melakukan penyelesaian pekerjaan. Maka faktor ini diberi nama Faktor Dukungan Organisasi dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor dukungan organisasi. Jika tidak ada faktor dukungan dari organisasi maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan karyawan.
- e. Faktor 5 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X38) Keingintahuan pada pekerjaan: setiap karyawan harus mempunyai rasa ingin tahu dalam sebuah pekerjaan yang diemban. (X28) Pimpinan memberikan motivasi: pemimpin yang baik akan memberikan motivasi terhadap bawahan atau karyawannya untuk giat kerja dan meningkatkan hasil kinerja dengan baik. Maka faktor ini diberi nama Faktor Motivasi kerja dengan rujukan teori dari Kasmir (2016). Pengertian unsur motivasi kerja adalah sesuatu yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika mereka menerima dukungan yang signifikan dari dalam atau dari luar diri mereka (misalnya, dari perusahaan)..
- f. Faktor 6 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X51) Jenjang pendidikan yang setara: Menurut Andrew E. Sikula (2012), Pendidikan mengacu pada proses memperoleh informasi, keterampilan, pikiran, watak, dan sifat-sifat lainnya serta perkembangan umum dan kesadaran lingkungan hidup manusia secara keseluruhan. Di Hotel Cahaya Villa Garut, para karyawan memiliki tingkat pendidikan yang sama yaitu SMA/SMK, namun ada beberapa pimpinan atau manajer yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Maka faktor ini diberi nama Faktor Kompetensi Individu karena pendidikan berkaitan dengan kompetensi individu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005).
- g. Faktor 7 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X59) Memberikan rancangan kerja, setiap akan memulai pekerjaan akan diberikan dahulu rancangan kerja agar memudahkan karyawan dalam melakukan tugasnya. (X21) Hubungan dengan rekan kerja, seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Maka faktor ini diberi nama Faktor Dukungan Organisasi dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005). Dapat diartikan sebagai kondisi atau syarat kerja tergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan itu sendiri.
- h. Faktor 8 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X20) Hubungan kerja kondusif: sama halnya dengan hubungan rekan kerja yang akan dihasilkan adalah adanya hubungan kerja yang kondusif. Tidak akan ada lagi kesenjangan dalam hubungan yang dibangun oleh sesama rekan kerja. • (X57) Bagan organisasi: dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mengetahui struktur atau bagan organisasi yang ada di perusahaan itu sendiri,



agar diketahui pembagian yang rinci dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Maka faktor ini diberi nama Faktor Struktur dengan rujukan dari teori Simamora (2004).

- i. Faktor 9 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X39) Memahami seluruh tugas: seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut diharuskan untuk memahami seluruh tugas dari bagian masing-masing pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang baik. Maka faktor ini diberi nama Faktor Kompetensi Individu dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005).

Dari ke 9 faktor terbentuk telah diuraikan, maka faktor yang paling dominan adalah faktor kemampuan dan keahlian, faktor dukungan organisasi dan faktor kompetensi individu karena ketiga faktor tersebut sangat berkaitan satu sama lain. Faktor ini akan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Cahaya Villa Garut.

## 5. **Simpulan Dan Saran**

### 5.1 **Simpulan**

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan temuan penelitian, pembahasan, dan interpretasi oleh peneliti, diperoleh faktor-faktor yang menentukan keputusan mahasiswa 10 memilih kuliah di Universitas Garut, bahwa dari 60 indikator dari 36 variabel direduksi menjadi 9 faktor dengan 16 indikator.

Faktor 1 terdiri dari 6 indikator, yaitu (X35) Mempunyai kemampuan dan keahlian, (X13) Bekerja untuk mengisi waktu luang, dan (X8) Menguasai pekerjaan. Faktor 2 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X2) Bekerja tidak mengalami stres. Faktor 3 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X7) Memiliki pengalaman bekerja. Faktor 4 terdiri dari 3 indikator, yaitu (X27) Tunjangan Hari Raya, (X33) Menjalani komunikasi setelah adanya konflik (X24) Adanya kotak P3K. Faktor 5 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X38) Keingintahuan pada pekerjaan, (X28) Pimpinan memberikan motivasi. Faktor 6 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X51) Jenjang pendidikan yang setara. Faktor 7 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X59) Memberikan rancangan kerja, (X21) Hubungan dengan rekan kerja. Faktor 8 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X20) Hubungan kerja kondusif, (X57) Bagan organisasi. Faktor 9 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X39) Memahami seluruh tugas.

Dari ke 9 faktor terbentuk telah diuraikan, maka faktor yang paling dominan adalah faktor 1 yaitu kemampuan dan keahlian, faktor dukungan organisasi dan faktor kompetensi individu karena ketiga faktor tersebut sangat berkaitan satu sama lain. Faktor ini akan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Cahaya Villa Garut.

### 5.2 **Saran**

Berikut adalah masukan yang dapat peneliti tetapkan berdasarkan temuan pembahasan kesimpulan sebelumnya:

1. Pimpinan sebaiknya mempertahankan kelebihan pada ke 9 faktor yang terbentuk dan 3 faktor yang paling dominan, karena semakin bagus kemampuan maupun keahlian karyawan, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin baik. Berikan motivasi yang membangun kepada karyawan agar semangat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Perusahaan juga harus melakukan perencanaan baru agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Contohnya memberikan pelatihan yang bisa mengembangkan kinerja para karyawan. Pemberian bonus atau insentif yang kompetitif agar karyawan tidak menurun kinerjanya karena diberikan penghargaan yang lebih oleh perusahaan.
2. Fokus kepada pengembangan kompetensi individu karena hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik. Contohnya dengan memberikan atau membiayai karyawan yang

berprestasi dan mau untuk melanjutkan sekolah ke pendidikan yang lebih tinggi agar dapat mengembangkan kemampuan dan keahliannya supaya kinerja yang dihasilkan lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan.

3. Untuk peneliti selanjutnya Untuk melakukan penelitian yang lebih baik, diharapkan kita dapat melihat lebih dekat pada teori analisis faktor. Peneliti berikut dapat mengkaji faktor-faktor yang berkembang untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat dikonsultasikan saat melakukan penelitian lanjutan..

J24023118066

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[journal.uniga.ac.id](http://journal.uniga.ac.id)

Internet Source

1%

2

[repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

1%

3

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet Source

1%

4

[karyailmiah.unisba.ac.id](http://karyailmiah.unisba.ac.id)

Internet Source

1%

5

[eprints.umm.ac.id](http://eprints.umm.ac.id)

Internet Source

1%

6

[jurnal.pancabudi.ac.id](http://jurnal.pancabudi.ac.id)

Internet Source

1%

7

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

1%

8

[repository.usd.ac.id](http://repository.usd.ac.id)

Internet Source

1%

9

[journal.steamkop.ac.id](http://journal.steamkop.ac.id)

Internet Source

1%

10	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ejournal.uniska-kediri.ac.id">ejournal.uniska-kediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
15	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://www.journal.stialanmakassar.ac.id">www.journal.stialanmakassar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	Agau Lenin, Achmad Syamsudin. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	<1 %

# Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

---

22	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org">pdfs.semanticscholar.org</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
25	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="https://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="https://santiam04.wordpress.com">santiam04.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="https://sdmberkualitas.blogspot.com">sdmberkualitas.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="https://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="https://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="https://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="https://m.merdeka.com">m.merdeka.com</a> Internet Source	<1 %

---

33 ml.scribd.com <1 %  
Internet Source

---

34 pt.scribd.com <1 %  
Internet Source

---

35 Silvyana Silvyana, Trisniarty Adjeng Moelyatie, Maftuhah Nurrahmi. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART di Kota Palembang", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2022 <1 %  
Publication

---

36 ejournal.ust.ac.id <1 %  
Internet Source

---

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off