

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Grand Aquila Hotel Bandung)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh:

ANNISA PUTRI MURDIATI

381841023



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN - INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Grand
Aquila Hotel Bandung)

Penulis : Annisa Putri Murdiati

NIM : 381841023

Bandung, Januari 2021

Mengesahkan,

Pembimbing,

(Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si)

Ketua Program Studi,

(Evan Jaelani, S.T., M.M.)

Mengetahui,

Pembantu Ketua I,

(Patah Herwanto, S.T., M.Kom)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Grand Aquila Hotel Bandung)**

Oleh :

ANNISA PUTRI MURDIATI
381841023

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari, Jum'at tanggal , 29 Januari 2021 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 29 Januari 2021

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si	Pembimbing	
2	Dr. Hj. Nur Hayati, SE.,M.Si.	Penguji 1	
3	Evan Jaelani, ST.,M.M	Penguji 2	

PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Putri Murdiati

NIM : 381841023

Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung)**” benar-benar hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan pengutipan atas karya atau pendapat yang ditulis oleh orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan kode etik ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik. Saya siap menanggung sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap kode etik ilmiah dalam skripsi ini.

Bandung, 17 Januari 2021

Penulis

Annisa Putri Murdiati

NIM. 381841023

MOTTO

“Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah SWT, niscaya Allah SWT menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.”

(Q.S At-Talaq: 4)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah SWT adalah benar”

(Q.S Ar-Rum: 60)

“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah SWT hingga ia pulang”

(HR.Tirmidzi)

*“Not every day is a good day, live anyway, not everyone will tell you the truth,
be honest anyway, not all you love will love you back, love anyway,
not all deals are fair play fair anyway”*

(Unknown)

PERSEMBAHAN

“Untuk Mama, Papa, Suami, Tete, Adik-adik beserta keluarga besar dan semua sahabat yang saya cintai dan sayangi yang terus memberikan semangat serta dukungan pada saya”.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung, dan (3) pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T, Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung dengan nilai signifikansi 0,047, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung dengan nilai signifikansi 0,004, dan (3) motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of motivation on employee performance at Grand Aquila Hotel Bandung, (2) the effect of organizational commitment on employee performance at Grand Aquila Hotel Bandung, and (3) the influence of motivation and organizational commitment on employee performance at Grand Aquila Hotel Bandung. Aquila Hotel Bandung. This type of research is an associative study, which is a study that asks about the relationship between two variables. The number of samples in this study were 52 respondents. By using probability sampling techniques and data collection techniques through distributing questionnaires. The hypothesis was tested by analyzing the validity test, reliability test, F test, T test, correlation coefficient and multiple linear regression test. The results of this study indicate that: (1) motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Grand Aquila Hotel Bandung with a significance value of 0.047, (2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at Grand Aquila Hotel Bandung with a significance value of 0.004, and (3) motivation and organizational commitment simultaneously have a significant positive effect on employee performance variables with a significance value of 0.000.

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbil'alamiin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung)”**. Dalam skripsi adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandri.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha memberikan yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini agar memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Penulis akan menerima kritik dan saran yang diberikan untuk memperbaiki skripsi ini.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang begitu besar kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada penulis.

2. Kedua Orang tua tercinta, Bapak H. Mochamad Al Murni dan Ibu Hj, Jusmadiati yang selalu memberikan doa, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas keduanya dengan segala kebaikan dan memudahkan segala urusan dunia maupun akhirat, aamiin.
3. Suami tercinta, Mas Robby Yahya yang selalu menemani, membantu, memberikan doa, dukungan dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dorongan dan nasehat kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik.
5. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
6. Bapak Dr. Chairuddin, Ir., M.M., M.T. selaku Ketua STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
7. Bapak Ferdiansyah Ritonga, S.E., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri Bandung.
8. Bapak Patah Herwanto, S.T., M.Kom selaku Wakil Ketua 1 Bidang Akademik STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
9. Seluruh dosen STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan dorongan selama masa perkuliahan.
10. Kepala dan seluruh staf Administrasi, BAAK, BAUK, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung yang telah membantu dalam mengurus segala urusan administrasi dan lain-lain.

11. Kakak dan Adik-adik tersayang Feby Yusyiana, Mochamad Toriq Yordan dan Mochamad Rizki yang selalu memberikan doa, semangat dan bantuan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku Endah Dwi Novya, Mira Kania, Lisna Sari, Uli Adeka, Suta Nurhasanah, Geng Cengek yang selalu memberi semangat dan doa.
13. Sahabat seperjuangan penulis dalam menempuh pendidikan di STIE STAN Indonesia Mandiri (Levina, Syifa, Irma, Linda, Fitri, Risma, Ragil, Rama, Hambali) dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik.
14. Rekan-rekan mahasiswa STIE STAN IM angkatan 2019 terimakasih atas segala bantuan dan kerjasamanya dengan berbagi pengalaman, ilmu dan kenangan yang menyenangkan selama masa kuliah ini.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang terlibat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandung, 17 Januari 2021

Penulis,

Annisa Putri Murdiati

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN PLAGIARISME	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	7
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN	
PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1. Tinjauan Pustaka	9
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Karakteristik Kinerja	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Motivasi	11
2.1.2.1. Definisi Motivasi	11
2.1.2.2. Karakteristik Motivasi	13
2.1.2.3. Indikator Motivasi	13
2.1.3. Komitmen Organisasi	14
2.1.3.1. Definisi Komitmen Organisasi.....	14
2.1.3.2. Faktor Komitmen Organisasi	15
2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	17
2.3. Kerangka Teoritis.....	18
2.3.1. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	18
2.3.2. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ...	19
2.3.3. Motivasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.4. Model Analisis dan Hipotesis	22
2.4.1. Model Analisis	22

2.4.2.	Hipotesis	22
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		23
3.1.	Objek Penelitian	23
3.2.	Lokasi Penelitian	23
3.3.	Metode Penelitian.....	24
3.3.1.	Unit Analisis.....	24
3.3.2.	Populasi dan Sampel.....	24
3.3.2.1.	Populasi.....	24
3.3.2.2.	Sampel.....	25
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel	25
3.3.3.1.	Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.3.3.2.	Penentuan Ukuran Sampel	26
3.3.4.	Teknik Pengumpulan Data	26
3.3.5.	Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.6.	Operasionalisasi Variabel	27
3.3.7.	Instrumen Pengukuran	29
3.3.8.	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	29
3.3.8.1.	Pengujian Validitas	29
3.3.8.2.	Pengujian Reliabilitas	30
3.3.9.	Teknik Analisis Deskriptif	31
3.3.9.1.	Rentang Skala.....	31
3.3.9.2.	Analisis Korelasi Antar Variabel.....	32
3.3.10.	Pengujian Hipotesis.....	33

3.3.10.1. Analisis Regresi Berganda	33
3.3.10.2. Uji F (Uji Simultan).....	34
3.3.10.3. Uji T (Uji Parsial)	34
3.3.11. Koefisien Determinasi.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Profil Responden	37
4.1.1. Karakteristik Responden.....	37
4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....	40
4.2.1. Uji Validitas	40
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	43
4.3. Analisis Deskriptif.....	44
4.3.1. Tanggapan Responden.....	45
4.3.1.1. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	45
4.3.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi.....	53
4.3.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	59
4.3.2. Rata-rata, Standar Deviasi, dan Korelasi Antar Variabel	66
4.3.2.1. Rata-rata dan Standar Deviasi.....	66
4.3.2.2. Korelasi Antar Variabeli	67
4.4. Pengujian Hipotesis	68
4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.4.2. Uji F	69
4.4.3. Uji T.....	69
4.4.4. Koefisien Determinasi (R²)	71

4.5.	Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan.....	72
4.5.1.	Pembahasan.....	72
4.5.1.1.	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	72
4.5.1.2.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	72
4.5.1.3.	Pengaruh Komitemen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .	73
4.5.2.	Implikasi	73
4.5.2.1.	Implikasi Teoritis.....	73
4.5.2.2.	Implikasi Praktis.....	73
4.5.3.	Keterbatasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		75
5.1.	Kesimpulan	75
5.2.	Saran.....	76
5.2.1.	Saran Teoritis	76
5.2.2.	Saran Praktis.....	76
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN.....		81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skor Skala L.....	29
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	33
Tabel 4.1 Usia.....	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi	41
Tabel 4.6 Uji Validitas Komitmen Organisasi	42
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.9 Kriteria Pengukuran Variabel	45
Tabel 4.10 Karyawan mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan seperti uang <i>service</i>	45
Tabel 4.11 Karyawan mendapatkan makan siang dari perusahaan.	46
Tabel 4.12 Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dan standar	

UMR.	46
Tabel 4.13 Bekerja di sini, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup	47
Tabel 4.14 Karyawan mendapatkan jaminan kerja (ketika kecelakaan).....	47
Tabel 4.15 Karyawan merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada	48
Tabel 4.16 Karyawan diberikan program asuransi kesehatan untuk perlindungan ketika sakit (BPJSKes)	48
Tabel 4.17 Perusahaan mengadakan acara liburan bersama untuk semua karyawan	49
Tabel 4.18 Adanya kesempatan yang diberikan untuk bersosialisasi antar sesama karyawan	49
Tabel 4.19 Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan	50
Tabel 4.20 Jika hasil pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atasan akan memberikan penghargaan/imbalan (<i>reward</i>)	50
Tabel 4.21 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja.....	51

Tabel 4.22 Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan	51
Tabel 4.23 Resume skor untuk variabel motivasi.....	52
Tabel 4.24 Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.....	53
Tabel 4.25 Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang	54
Tabel 4.26 Karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat karyawan bekerja.....	54
Tabel 4.27 Karyawan merasa terlalu tua untuk berpindah-pindah ke perusahaan lain	55
Tabel 4.28 Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini	55
Tabel 4.29 Bekal pendidikan formal yang karyawan miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai	56
Tabel 4.30 Karyawan merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini	56
Tabel 4.31 Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik	57

Tabel 4.32 Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan	57
Tabel 4.33 Resume skor untuk variabel komitmen organisasi.....	58
Tabel 4.34 Karyawan melakukan pekerjaan dengan kualitas baik.....	59
Tabel 4.35 Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan akurat	59
Tabel 4.36 Target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai karyawan	60
Tabel 4.37 Volume pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai harapan manajemen	60
Tabel 4.38 Pekerjaan yang karyawan lakukan diselesaikan tepat waktu pada waktu jam kerja	61
Tabel 4.39 Karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor	61
Tabel 4.40 Karyawan puas terhadap gaji yang didapatkan.....	62
Tabel 4.41 Karyawan puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan	62
Tabel 4.42 Adanya penetapan standar dalam perusahaan.....	63
Tabel 4.43 Standar yang ditetapkan sesuai SOP Hotel.....	63
Tabel 4.44 Karyawan mampu mencapai standar yang ditetapkan	64
Tabel 4.45 Karyawan mampu bekerjasama secara tim.....	64
Tabel 4.46 Karyawan selalu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim	65

Tabel 4.47 Resume skor untuk variabel kinerja karyawan	65- 66
Tabel 4.48 Rata-rata dan standar devias	66
Tabel 4.49 Korelasi Antar Variabel	67
Tabel 4.50 Analisis Regresi Berganda	68
Tabel 4.51 Uji F	69
Tabel 4.52 Uji T	70
Tabel 4.53 Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow	12
Gambar 2.2 Model Analisis	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	81
Lampiran 2 Hasil Kuesioner	89
Lampiran 3 Uji Validitas.....	94
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	106
Lampiran 5 Statistik Deskriptif, Korelasi Antar Variabel, Uji Regresi Linear Berganda, dan Uji Determinasi	107
Lampiran 6 Riwayat Hidup	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan didunia bisnis semakin berkembang dari tahun ke tahun. Di Indonesia sendiri usaha dalam bidang jasa akomodasi perhotelan terus mengalami kemajuan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai jenis hotel baru yang terus bermunculan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin maju. Hotel ialah salah satu bidang usaha yang termasuk dalam jenis *Hospitality Service Industri*, yaitu bidang usaha yang menyediakan fasilitas kamar, makanan dan minuman ataupun sebagai tempat untuk menyelenggarakan pertemuan maupun kegiatan tertentu bagi masyarakat. Hotel merupakan bagian berarti dari industri pariwisata, paling utama apabila dikaji dari aspek ekonomi yang membutuhkan sumber daya manusia dalam jumlah besar. Jika sumber daya ini dikelola secara baik dengan menghargai dan mendayagunakan kemampuan mereka perusahaan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang pesat.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuan, sumber daya manusia yang terampil dan memenuhi tolok ukur tertentu sangat dibutuhkan perusahaan. Itulah pentingnya sumber daya manusia, seperti karyawan, dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini, diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan maksimal. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaannya, karena sumber daya manusia memiliki

banyak keunggulan dibandingkan sumber daya lain seperti akal, perasaan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, inovasi dan kreativitas. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Teknologi yang canggih dan infrastruktur yang mencukupi dapat bekerja dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia yang ahli dan handal guna menyelesaikan kegiatan perusahaan dengan baik. Menurut Douglas (2000 dalam Mariam 2009:12) menjelaskan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Semakin mendesak perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan lingkungan yang berubah secara dinamis. Peranan sumber daya manusia penting bagi kebutuhan perusahaan dalam membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan strategi penting di bidang lainnya (Suak *et al.*, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2016:9). Hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan adalah peningkatan kinerja. Kinerja karyawan yang optimal diinginkan perusahaan untuk kepentingan perusahaan dalam peningkatan hasil kerja dan keuntungan. Di lain sisi, penting bagi karyawan dalam pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik untuk memenuhi kedua keinginan tersebut (Bangun, 2012:230). Menurut Suak *et al.*, (2017) tingkat kinerja karyawan yang rendah akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja dan disiplin karyawan. Faktor - faktor tertentu seperti peraturan yang ditetapkan perusahaan, kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga tercipta kondisi demikian mengakibatkan karyawan memiliki

tingkat kinerja yang rendah. Ada beberapa hal yang perlu dipenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi yaitu bagaimana perusahaan memberikan motivasi dan bagaimana meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hasibuan (2014:141) mengatakan bahwa salah satu usaha meningkatkan kinerja perlu dilakukan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2016:61) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan untuk menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Di dalam perusahaan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan manfaat bagi perusahaan dapat mencapai tujuan yang menjadi target. Motivasi berkelanjutan memberikan dampak positif untuk mendukung karyawan.

Grand Aquila Hotel salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan. Grand Aquila Hotel Bandung bergerak dalam bidang jasa

akomodasi perhotelan. Perusahaan ini memiliki 108 orang karyawan, yang bekerja selama 8 jam atau lebih dan untuk bagian operasional sendiri memiliki sistem *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. Motivasi yang diberikan Grand Aquila Hotel Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 6 bulan sekali, dimana pimpinan melakukan pemberian motivasi. Selain itu diberikan penghargaan untuk karyawan di setiap bulannya bagi karyawan yang paling berprestasi seperti *reward*, kenaikan gaji, insentif berupa uang servis dan dipromosikan dengan menggunakan *Performance Appraisal Form* (PAF). Motivasi yang rutin diberikan Grand Aquila Hotel Bandung diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang harus sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP) yang berlaku. Data ini didapatkan dari pengalaman bekerja peneliti. Peneliti berasumsi bahwa dari data yang ada, program pemberian motivasi yang biasa dilakukan oleh pihak Grand Aquila Hotel Bandung guna meningkatkan kinerja karyawan diubah bahkan ditiadakan mengingat adanya perubahan manajemen sehingga membuat peraturan yang ada didalamnya berubah hal ini dapat membuat komitmen organisasi berubah pula sehingga menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawannya.

Selain motivasi yang berperan penting ada komitmen organisasi untuk mempertahankan kesetiaan karyawan menjalani kegiatan-kegiatan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Amirul Akbar (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai”.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada perusahaan seperti memberikan ide-ide baru, karyawan dapat mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat sehingga dapat membawa perusahaan berkembang kearah yang lebih baik. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu saja memberikan dampak negatif seperti karyawan tidak memiliki semangat kerja, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang membuat tertundanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Komitmen organisasional Mayer dan Allen (dalam Sutrisno 2010:294) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Komitmen merupakan landasan yang kuat dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi. Ketiadaan komitmen organisasional akan berdampak menurunnya kinerja pegawai di dalam organisasi.

Untuk mendukung penelitian ini terdapat penelitian terdahulu tentang motivasi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry (2017) motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Penelitian tersebut dibantah oleh penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn Halim (2017) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di *Broadway Barbershop* PT. Bersama Lima Putera.

Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Amirul Akbar (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Surabaya. Penelitian ini

mendapat bantahan dari penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan Qonit Mekta (2017) komitmen organisasi terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Sedangkan Penelitian yang secara simultan berpengaruh positif signifikan tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, penelitian dilakukan oleh Gunawan, SE, MM (2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji ulang **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Hotel Grand Aquila Bandung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung?
4. Apakah motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
2. Mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
3. Mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
4. Mengetahui apakah motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kajian ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memberikan informasi sekaligus memperkaya kajian dalam bidang-bidang tersebut, khususnya mengenai konsep peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi dan komitmen organisasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para karyawan dan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dan menjadi lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2005), Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti : standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut Waldman seperti dikutip oleh Koesmono (2005:170) Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada dalam masing-masing individu dalam organisasi. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang telah diberikan.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi yang menghasilkan keluaran dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:34) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.1.2. Karakteristik Kinerja

McClelland (Mangkunegara, 2016:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu proses tertentu. Karyawan yang memberikan hasil kinerja yang baik dengan kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat mencapai jumlah target bahkan melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Dalam menyelesaikan pekerjaan beberapa jenis pekerjaan memiliki batas waktu yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu pekerjaan yang diselesaikan dengan cepat mengartikan kinerja yang baik begitu pun sebaliknya.

4. Penekanan Biaya

Perusahaan memiliki sistem penganggaran dalam menjalankan setiap kegiatan yang harus dipatuhi agar tidak melebihi dari biaya yang sudah dianggarkan

5. Pengawasan

Pengawasan dalam setiap kegiatan perusahaan perlu ditetapkan agar tidak terjadi penyimpangan dari aturan perusahaan. Pengawasan diperlukan dalam mengendalikan kegiatan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan perlu saling menghargai dan menciptakan suasana yang nyaman dengan kerjasama satu sama lain saling mendukung untuk melakukan kegiatan dalam perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Definisi Motivasi

Mangkunegara (2016:61) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan untuk menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2014:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016:95) tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

2.1.2.2. Karakteristik Motivasi

Menurut Kondalkar (2007) motivasi memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan fenomena psikologis dimana terdapat dorongan dari dalam untuk mencapai sesuatu yang lebih baik, individu akan termotivasi dengan baik jika kinerja yang dicapai dan hubungan organisasi bersifat positif.
2. Motivasi merupakan suatu proses yang berkesinambungan.
3. Motivasi disebabkan karena nilai atau harapan yang dirasakan oleh individu.
4. Individu akan termotivasi jika ada dorongan yang bersifat positif, misalnya mengacu insentif yang ditawarkan oleh organisasi untuk mencapai efisiensi.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori Maslow. Menurut Mangkunegara (2016:95), Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Definisi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Umam (2010:259) , komitmen organisasi adalah suatu hal yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki dedikasi penuh dalam bekerja, sehingga membuat karyawan akan memberikan tenaga dan tanggung jawab penuh untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Blau dan Boel (dalam Budiard, 2004:245) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”.

Sopiah (2008:157) sendiri mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota

Komitmen organisasional Allen dan Meyer (dalam Sutrisno 2010:294) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. David dalam Sopiah

(2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Ada 3 (tiga) komponen indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010:259), yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginan untuk itu.
2. Komitmen Kontinuitas (*Continuance Commitment*)
Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan

continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi.

Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry (2017) tentang "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika**" hasil pengujian yang dilakukan di Kementerian Komunikasi dan Informatika tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn Halim (2017) tentang "**Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di *Broadway Barbershop* PT. Bersama Lima Putra**" hasil pengujian yang dilakukan di *Broadway Barbershop* PT. Bersama Lima Putra tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan Qonit Mekta (2017) tentang "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indra Kelana Yogyakarta**" hasil pengujian yang dilakukan di PT. Indra Kelana Yogyakarta tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amirul Akbar (2017) tentang "**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja di PT. PELINDO Surabaya**" hasil pengujian yang dilakukan di PT. PELINDO Surabaya tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, SE, MM (2017) tentang "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar**" hasil pengujian yang dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

2.3. Kerangka Teoritis

Bagi perusahaan swasta maupun negeri kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu baik tidaknya kinerja perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan komitmen organisasi.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan dan yang menjadi variabel independen adalah motivasi dan komitmen organisasi. Penulis mengharapkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini penulis menguraikan kerangka teoritis berupa hubungan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.1. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:61) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan untuk menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2014:141) mengatakan bahwa salah satu usaha meningkatkan kinerja perlu dilakukan motivasi kerja. Hasibuan (2014:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Jesslyn Halim (2017) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi itu sendiri merupakan penggerak atau pendorong seseorang mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, dapat membuahkan hasil kinerja yang baik dan berkualitas. Hal ini berarti bahwa setiap motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan meningkat akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

2.3.2. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, "komitmen organisasional

merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai”. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Ketika perusahaan mampu membuat komitmen organisasi yang membuat karyawan memiliki rasa cinta dan setia tinggi pada pekerjaan dan perusahaannya, sehingga karyawan akan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sopiah (2008:157) sendiri mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya : (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota.

Komitmen organisasional Mayer dan Allen (dalam Sutrisno 2010:294) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Artinya komitmen organisasi berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, ketika

komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

2.3.3. Motivasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

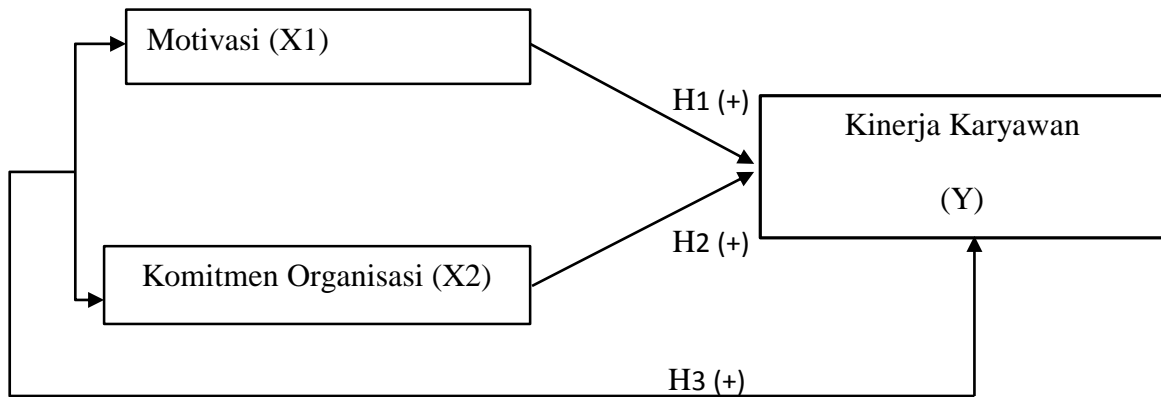
Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Douglas, 2000 dalam Mariani 2009:12). Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:9). Hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan adalah peningkatan kinerja. Kinerja karyawan yang optimal diinginkan perusahaan untuk kepentingan perusahaan dalam peningkatan hasil kerja dan keuntungan. Di lain sisi, penting bagi karyawan dalam pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik untuk memenuhi kedua keinginan tersebut (Bangun, 2012:230). Maka meningkatnya kinerja karyawan merupakan hal penting yang diinginkan bagi karyawan dan organisasi.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang kuat, dapat membuahkan hasil kinerja yang baik dan berkualitas. Dan ketika komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila karyawan memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi secara bersamaan tentu sangat berpengaruh positif pada perusahaan tersebut, yakni mendukung kinerja karyawan pada perusahaan dan menghasilkan peningkatan kerja secara kualitas dan kuantitas.

2.4. Model Analisis dan Hipotesis

2.4.1. Model Analisis

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis susun dapat dikemukakan model analisis seperti yang tercantum



Gambar 2.2. Model Analisis

2.4.2. Hipotesis

Berdasarkan model analisis penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan realiable tentang suatu hal atau variabel tertentu (Sugiyono, 2017:144). Objek dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2017: 39) Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah motivasi dan komitmen organisasi.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Grand Aquila Hotel Bandung yang berlokasi di Jalan Dr. Djunjunan No. 116, Pasteur, Bandung 40173, Jawa Barat. Lokasi ini sangat strategis dekat dengan pintu tol Pasteur dan pusat kota. Grand Aquila Hotel Bandung ini merupakan salah satu hotel bintang lima di Bandung, yang sudah berdiri sejak tahun 1995 dengan tinggi 8 lantai. Grand Aquila Hotel memiliki berbagai fasilitas mewah seperti Restoran, *Swimming Pool*, *Jacuzzi*, *Fitnees Centre* dan Spa. Memiliki total 223 kamar dengan 6 tipe kamarnya seperti Superior Deluxe, Premier Deluxe, Executive Deluxe, Solitaire Suite, Premier Suite dan Executive Suite.

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, 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.

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan *variable* mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:37) metode verifikatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.3.1. Unit Analisis

Menurut Zulganef (2008) unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah dalam penelitian. Unit analisis merupakan tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2009). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.

3.3.2. Populasi dan Sampel

3.3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:80). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Grand Aquila Hotel Bandung yang berjumlah 108 karyawan dengan status karyawan.

3.3.2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2013: 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh karyawan di Grand Aquila Hotel Bandung dengan jumlah 108 karyawan. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi menjadi sampel dari jumlah karyawan sebelumnya yang berjumlah 108 karyawan dengan pendekatan kuantitatif dengan rumus Slovin.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* ialah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap populasi untuk dijadikan anggota sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Probability sampling*.

3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel

Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi menjadi sampel dari jumlah karyawan sebelumnya yang berjumlah 108 karyawan diperkecil dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumus Slovin menurut Sugiyono (2014:65) dengan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel (responden dalam penelitian)

N = Jumlah populasi

d^2 = presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini, presisi yang ditetapkan sebesar 10%)

Berdasarkan rumus slovin maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{108}{1 + (108 \times (0,1)^2)} = 51,92$$

Berdasarkan penentuan sampel dengan menggunakan rumus teknik Slovin, maka diperoleh ukuran sampel (n) sebanyak 52 responden.

3.3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam suatu penelitian didapatkan oleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017,194) cara atau teknik pengumpulan data dapat digunakan yaitu, interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket). Penulis menyebarkan kuesioner (angket) pada sampel karyawan di Grand Aquila Hotel Bandung yang berjumlah 52 orang.

3.3.5. Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Menurut Sugiyono (2017:308) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini data diambil dari hasil pengisian kuesioner (angket) kepada 52 karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.

3.3.6. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional yaitu penjelasan bagaimana peneliti akan menjelaskan cara-cara tertentu untuk mengoperasionalkan konsep. Variabel-variabel terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1

Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Item	Skala
1	Motivasi terbentuk dari sikap (<i>attitude</i>) karyawan untuk menghadapi situasi kerja perusahaan (<i>situation</i>). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2016:61)	1. Kebutuhan Fisiologis	1,2,3,4	Ordinal
		2. Kebutuhan rasa aman	5,6,7	
		3. Kebutuhan sosial	8,9	
		4. Kebutuhan penghargaan	10,11	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	12,13	
2	Komitmen organisasi adalah suatu hal yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki dedikasi penuh dalam bekerja, sehingga membuat karyawan akan memberikan tenaga dan tanggung jawab penuh untuk menyokong (Allen dan Meyer dalam Umam, 2010:259)	1. Komitmen Afektif	1,2,3	Ordinal
		2. Komitmen Normatif	4,5,6	
		3. Komitmen Kontinuan	7,8,9	
3	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:208)	1. Kualitas	1, 2,	Ordinal
		2. Kuantitas	3,4,	
		3. Waktu	5,6,	
		4. Penekanan Biaya	7,8,	
		5. Pengawasan	9,10,11,	
		6. Hubungan Antar Karyawan	12,13,	

3.3.7. Instrumen Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013:135) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Penelitian ini menggunakan instrumen dengan menyebarkan kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013:136) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2

Skor Skala *Likert*

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

3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

3.3.8.1. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2013:168) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Avalid berarti instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dari variabel motivasi dan

komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung. Uji validitas ini dibantu oleh *Software IBM SPSS version 22*. Menurut Sugiyono (2013:173,174) syarat validitas yang harus dipenuhi yaitu memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $\geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $\leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Rumus korelasi parsial berdasarkan *Pearson Product Moment* yang dikutip dari (Sugiyono, 2013:248) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Nilai Korelasi

ΣXY = Jumlah skor keseluruhsn item pertanyaan x dan item pertanyaan y

ΣX^2 = Jumlah skor keseluruhsn item pertanyaan x

ΣY^2 = Jumlah skor keseluruhsn item pertanyaan y

$(\Sigma X)^2$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan x yang telah dikuadratkan

$(\Sigma Y)^2$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan y yang telah dikuadratkan

3.3.8.2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 168), bahwa hasil penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Apabila instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, dapat menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan *Cronbach's Alpha (a)*. Jika koefisien reliabilitas yang didapat kurang dari 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel (*reliable*).

3.3.9. Teknik Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam analisis deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan, modus, median, mean (pengukuran terdensi sentral), perhitungan rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel) (Sugiyono, 2014:207).

3.3.9.1. Rentang Skala

Teknik analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi dengan tujuan untuk mengetahui tingkat perolehan nilai atau skor variabel penelitian dalam kategori : Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kuesioner untuk Grand Aquila Hotel Bandung memiliki rentang skala 1-5 yang sudah disebutkan pada tabel 3.2 dengan jumlah sampel 52 responden. Dengan menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item atau klasifikasi jawaban

Setelah rentang skala diketahui, selanjutnya dapat diketahui letak rata-rata penilaian responden melalui interpretasi nilai rata-rata dari jawaban terhadap pernyataan yang diberikan melalui kuesioner.

3.3.9.2. Analisis Korelasi Antar Variabel

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2016:228) korelasi digunakan mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Rumus untuk menganalisis korelasi parsial dan simultan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Sedangkan untuk kriteria pengujian hasil korelasi menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikan $< 0,05$, maka hubungan antar variabel signifikan
2. Jika signifikan $> 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak signifikan

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya.

Tabel 3.3

Interprestasi koefisien korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3.3.10. Pengujian Hipotesis

3.3.10.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Persamaan regresi linear berganda dengan rumus adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari motivasi

b_2 = Koefisien regresi dari komitmen organisasi

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen organisasi

3.3.10.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari *output* Anova adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3.10.3. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas (*independent*) secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*).

- a. Merumuskan hipotesis statistik
 1. $H_0 : \beta_1 = 0, i = X_1 X_2$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
 2. $H_0 : \beta_1 \neq 0, i = X_1 X_2$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2002:388) adalah :

$$t_1 = \frac{a_1}{Sa_1}$$

- c. Kaidah pengambilan keputusan
 - 1. Tolak H_0 jika t hitung $>$ t tabel
 - 2. Terima H_0 jika t hitung $<$ t tabel

Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) adalah sebagai berikut:

- 1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $<$ probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
- 2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $>$ probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

3.3.11. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2015) koefisien determinasi merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi yang di berikan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi efektif yang diberikan variabel bebas motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Jika nilai determinasi (R^2) semakin besar maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent (X_1, X_2) serta variabel dependen (Y) semakin besar, namun jika nilai determinasi (R^2) semakin kecil maka dapat dikatakan bahwa pengaruh signifikan dari variabel independen (X_1, X_2) serta variabel dependen (Y) semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Peneliti melakukan analisis data secara deskriptif maupun statistik. Dalam penelitian ini gambaran karakteristik Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Aquila Hotel Bandung. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 52 karyawan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Setiap responden diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang telah disediakan peneliti. Responden dalam penelitian ini kemudian dibagi menjadi beberapa karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah di isi oleh responden, peneliti memperoleh data karakteristik responden dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
18-20	1	1,9 %
20-25	5	9,6 %
25-35	25	48,1 %
> 36	21	40,4 %
Total	52	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa total responden sebesar 52 berdasarkan tingkat usia didapatkan hasil rata-rata usia karyawan Grand Aquila Hotel Bandung adalah Usia 18-20 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,9%, Usia 20-25 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 9,6%, Usia 25-35 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 48,1%, Usia >36 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 40,4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak berusia 25-35 tahun.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	32	61,5 %
Perempuan	20	38,5 %
Total	52	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa total responden sebesar 52 berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil rata-rata jenis kelamin karyawan Grand Aquila Hotel Bandung adalah laki-laki sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 61,5% , perempuan sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 38,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	30	57,7 %
Diploma	8	15,4 %
S1	14	26,9 %
S2	0	0 %
Jumlah	52	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa total responden sebesar 52 berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan hasil rata-rata pendidikan terakhir karyawan Grand Aquila Hotel Bandung adalah SMA/SMK sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 57,7%, Diploma sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 15,4%, S1 sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 26,9%, S2 sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK.

Tabel 4.4
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	1	1,9 %
1-2 Tahun	12	23,1 %
2-5 Tahun	28	53,8 %
> 5 Tahun	11	21,2 %
Jumlah	52	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa total responden sebesar 52 berdasarkan lama bekerja didapatkan hasil rata-rata lamanya bekerja karyawan di

Grand Aquila Hotel Bandung adalah lama bekerja < dari 1 tahun tahun sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,9%, lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 23,1%, lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 53,8%, lama bekerja > dari 5 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 21,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan lamanya bekerja karyawan paling banyak yaitu 2-5 tahun.

4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Penelitian dilakukan menggunakan data kuesioner dengan 35 pernyataan, variabel motivasi terdiri atas 13 pernyataan, variabel komitmen organisasi terdiri atas 9 pernyataan dan variabel kinerja terdiri atas 13 pernyataan. Untuk pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen pernyataan dalam kuesioner tersebut perlu diuji apakah sudah baik dan sah atau valid. Pengujian dalam kuesioner tersebut menggunakan pengujian validitas dan realibilitas dengan menggunakan *software IBM SPSS version 22* untuk mengolah data. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel:

4.2.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dari variabel motivasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung. Dengan menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total tiap item. Item pada kuesioner dapat dikatakan valid jika korelasi memenuhi kriteria $> 0,30$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
M1	0,879	0,30	Valid
M2	0,711	0,30	Valid
M3	0,796	0,30	Valid
M4	0,857	0,30	Valid
M5	0,876	0,30	Valid
M6	0,807	0,30	Valid
M7	0,870	0,30	Valid
M8	0,864	0,30	Valid
M9	0,824	0,30	Valid
M10	0,906	0,30	Valid
M11	0,907	0,30	Valid
M12	0,884	0,30	Valid
M13	0,857	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pernyataan instrumen motivasi yang diajukan kepada responden hasilnya adalah valid karena nilai korelasi antar item berada diatas nilai kriteria yaitu 0,30.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
KO1	0,812	0,30	Valid
KO2	0,848	0,30	Valid
KO3	0,898	0,30	Valid
KO4	0,857	0,30	Valid
KO5	0,816	0,30	Valid
KO6	0,834	0,30	Valid
KO7	0,911	0,30	Valid
KO8	0,871	0,30	Valid
KO9	0,870	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan instrumen komitmen organisasi yang diajukan kepada responden hasilnya adalah valid karena nilai korelasi antar item berada diatas nilai kriteria yaitu 0,30.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
KK1	0,873	0,30	Valid
KK2	0,888	0,30	Valid
KK3	0,923	0,30	Valid
KK4	0,945	0,30	Valid
KK5	0,764	0,30	Valid
KK6	0,751	0,30	Valid
KK7	0,892	0,30	Valid
KK8	0,866	0,30	Valid
KK9	0,899	0,30	Valid
KK10	0,822	0,30	Valid
KK11	0,880	0,30	Valid
KK12	0,697	0,30	Valid
KK13	0,752	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pernyataan instrumen kinerja karyawan yang diajukan kepada responden hasilnya adalah valid karena nilai korelasi antar item berada diatas nilai kriteria yaitu 0,30.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha (a)*. Jika koefisien reliabilitas yang didapat kurang dari 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel (*non reliable*) begitu sebaliknya apabila koefisien

variabelnya lebih dari 0,60 dapat dikatakan reliable (*reliable*). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,966	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,952	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,965	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah reliable karena variabel-variabel tersebut menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

4.3. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi dengan tujuan untuk mengetahui tingkat perolehan nilai atau skor variabel penelitian dalam kategori : Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kuesioner untuk Grand Aquila Hotel Bandung memiliki rentang skala 1-5 dengan jumlah sampel 52 responden. Dengan menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut :

$$R_s = 52 \frac{(5-1)}{5} = 41,6 , \text{ dibulatkan menjadi } 42$$

- Skor terendah $52 \times 1 = 52$
- Skor tertinggi $52 \times 5 = 260$

Tabel 4.9

Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
52-94	Sangat Rendah
95-136	Rendah
137-178	Sedang
179-220	Tinggi
221-262	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

4.3.1. Tanggapan Responden

4.3.1.1. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Pernyataan yang diajukan terdiri dari 13 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10

Karyawan mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan seperti uang *service*

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	7	7	13,5
2	6	12	11,5
3	8	24	15,4
4	5	20	9,6
5	26	130	50,0
Jumlah	52	193	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan seperti uang *service*” adalah sebesar 193 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.11

Karyawan mendapatkan makan siang dari perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	3	3	5,8
2	5	10	9,6
3	5	15	9,6
4	10	40	19,2
5	29	145	55,8
Jumlah	52	213	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mendapatkan makan siang dari perusahaan” adalah sebesar 213 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.12

Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dan standar UMR

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	4	4	7,7
2	7	14	13,5
3	7	21	13,5
4	10	40	19,2
5	24	120	46,2
Jumlah	52	199	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dan standar UMR” adalah sebesar 199 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.13

Bekerja di sini, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	3	3	5,8
2	5	10	9,6
3	5	15	9,6
4	13	52	25,0
5	26	130	50,0
Jumlah	52	210	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Bekerja di sini, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup” adalah sebesar 210 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.14

Karyawan mendapatkan jaminan kerja (ketika kecelakaan)

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	1	1	1,9
2	10	20	19,2
3	8	24	15,4
4	7	28	13,5
5	26	130	50,0
Jumlah	52	203	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mendapatkan jaminan kerja (ketika kecelakaan)” adalah sebesar 203 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.15

Karyawan merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	1	1	1,9
2	6	12	11,5
3	5	15	9,6
4	11	44	21,2
5	29	145	55,8
Jumlah	52	217	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada” adalah sebesar 217 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.16

Karyawan diberikan program asuransi kesehatan untuk perlindungan ketika sakit (BPJSKes)

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	2	2	3,8
2	6	12	11,5
3	5	15	9,6
4	7	28	13,5
5	32	160	61,5
Jumlah	52	217	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan diberikan program asuransi kesehatan untuk perlindungan ketika sakit (BPJSKes)” adalah sebesar 217 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.17

Perusahaan mengadakan acara liburan bersama untuk semua karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	10	10	19,2
2	4	8	7,7
3	4	12	7,7
4	7	28	13,5
5	27	135	51,9
Jumlah	52	193	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Perusahaan mengadakan acara liburan bersama untuk semua karyawan” adalah sebesar 193 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.18

Adanya kesempatan yang diberikan untuk bersosialisasi antar sesama karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	1	1	1,9
2	3	6	5,8
3	5	15	9,6
4	11	44	21,2
5	32	160	61,5
Jumlah	52	226	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Adanya kesempatan yang diberikan untuk bersosialisasi antar sesama karyawan” adalah sebesar 226 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sangat tinggi

Tabel 4.19

Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	3	3	5,8
2	7	14	13,5
3	5	15	9,6
4	8	32	15,4
5	29	145	55,8
Jumlah	52	209	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan” adalah sebesar 209 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.20

Jika hasil pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atasan akan memberikan penghargaan/imbalan (*reward*)

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	3	3	5,8
2	8	16	15,4
3	7	21	13,5
4	8	32	15,4
5	26	130	50,0
Jumlah	52	202	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Jika hasil pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atasan akan memberikan penghargaan/imbalan (*reward*)” adalah

sebesar 202 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.21

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	6	12	11,5
3	9	27	17,3
4	13	52	25,0
5	24	120	46,2
Jumlah	52	211	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja” adalah sebesar 211 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.22

Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi(F)	S x F	Persentase
1	4	4	7,7
2	5	10	9,6
3	6	18	11,5
4	9	36	17,3
5	28	140	53,8
Jumlah	52	208	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan” adalah sebesar 208 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.23

Resume Skor Untuk Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1.	Karyawan mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan seperti uang <i>service</i>	193	Tinggi
2.	Karyawan mendapatkan makan siang dari perusahaan.	213	Tinggi
3.	Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dan standar UMR.	199	Tinggi
4.	Bekerja di sini, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup.	210	Tinggi
5.	Karyawan mendapatkan jaminan kerja (ketika kecelakaan).	203	Tinggi
6.	Karyawan merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada.	217	Tinggi
7.	Karyawan diberikan program asuransi kesehatan untuk perlindungan ketika sakit (BPJSKes).	217	Tinggi
8.	Perusahaan mengadakan acara liburan bersama untuk semua karyawan.	193	Tinggi
9.	Adanya kesempatan yang diberikan untuk bersosialisasi antar sesama karyawan	226	Sangat Tinggi
10.	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan	209	Tinggi
11.	Jika hasil pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atasan akan memberikan penghargaan/imbalan (<i>reward</i>)	202	Tinggi
12.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja	211	Tinggi
13.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan	208	Tinggi
Jumlah		2701	
Rata-rata		207,7	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{2701}{13} = 207,7$$

Berdasarkan tabel 4.23 tanggapan responden mengenai variabel motivasi mempunyai rata-rata sebesar 207,7 dan termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk kriteria tinggi. Dengan ini maka motivasi yang diterapkan oleh Grand Aquila Hotel Bandung akan mempengaruhi kinerjanya.

4.3.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

Pernyataan yang diajukan terdiri dari 9 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.24

Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	5	5	9,6
2	5	10	9,6
3	6	18	11,5
4	10	40	19,2
5	26	130	50,0
Jumlah	52	203	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini” adalah sebesar 203 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.25

Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	7	14	13,5
3	6	18	11,5
4	10	40	19,2
5	29	145	55,8
Jumlah	52	217	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang” adalah sebesar 217 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.26

Karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat karyawan bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	5	10	9,6
3	5	15	9,6
4	15	60	28,8
5	27	135	51,9
Jumlah	52	220	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi

organisasi tempat karyawan bekerja” adalah sebesar 220 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.27

Karyawan merasa terlalu tua untuk berpindah-pindah ke perusahaan lain

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	4	4	7,7
2	8	16	15,4
3	7	21	13,5
4	7	28	13,5
5	26	130	50,0
Jumlah	52	199	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan merasa terlalu tua untuk berpindah-pindah ke perusahaan lain” adalah sebesar 199 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.28

Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	5	5	9,6
2	2	4	3,8
3	4	12	7,7
4	13	52	25,0
5	28	140	53,8
Jumlah	52	213	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini” adalah sebesar 213 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.29

Bekal pendidikan formal yang karyawan miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	6	12	11,5
3	8	24	15,4
4	14	56	26,9
5	24	120	46,2
Jumlah	52	212	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Bekal pendidikan formal yang karyawan miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai” adalah sebesar 212 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.30

Karyawan merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	3	3	5,8
2	7	14	13,5
3	15	45	28,8
4	7	28	13,5
5	20	100	38,5
Jumlah	52	190	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini” adalah sebesar 190 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.31

Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	2	2	3,8
2	8	16	15,4
3	10	30	19,2
4	7	28	13,5
5	25	125	48,1
Jumlah	52	201	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik” adalah sebesar 201 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.32

Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	8	8	15,4
2	9	18	17,3
3	7	21	13,5
4	7	28	13,5
5	21	105	40,4
Jumlah	52	180	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan” adalah sebesar 180 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.33**Resume Skor Untuk Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1.	Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini	203	Tinggi
2.	Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang	217	Tinggi
3.	Karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat karyawan bekerja	220	Tinggi
4.	Karyawan merasa terlalu tua untuk berpindah-pindah ke perusahaan lain	199	Tinggi
5.	Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini	213	Tinggi
6.	Bekal pendidikan formal yang karyawan miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai	212	Tinggi
7.	Karyawan merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini	190	Tinggi
8.	Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik	201	Tinggi
9.	Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan	180	Tinggi
Jumlah		1835	
Rata-rata		203,8	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{1835}{9} = 203,8$$

Berdasarkan tabel 4.33 tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi mempunyai rata-rata sebesar 203,8 dan termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk kriteria tinggi. Dengan ini maka komitmen organisasi yang ada pada Grand Aquila Hotel Bandung akan mempengaruhi kinerjanya.

4.3.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan yang diajukan terdiri dari 13 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.34

Karyawan melakukan pekerjaan dengan kualitas baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	4	4	7,7
2	1	2	1,9
3	8	24	15,4
4	11	44	21,2
5	28	140	53,8
Jumlah	52	214	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan kualitas baik” adalah sebesar 214 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.35

Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan akurat

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	1	1	1,9
2	4	8	7,7
3	6	18	11,5
4	13	52	25,0
5	28	140	53,8
Jumlah	52	219	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan

dengan teliti, rapi dan akurat” adalah sebesar 219 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.36

Target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	1	1	1,9
2	3	6	5,8
3	9	27	17,3
4	9	36	17,3
5	30	150	57,7
Jumlah	52	220	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.36 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai karyawan” adalah sebesar 220 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.37

Volume pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai harapan manajemen

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	4	4	7,7
2	2	4	3,8
3	7	21	13,5
4	14	56	26,9
5	25	125	48,1
Jumlah	52	210	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Volume pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai harapan manajemen” adalah sebesar 210 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.38

Pekerjaan yang karyawan lakukan diselesaikan tepat waktu pada waktu jam kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	4	8	7,7
3	7	21	13,5
4	10	40	19,2
5	31	155	59,6
Jumlah	52	224	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.38 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Pekerjaan yang karyawan lakukan diselesaikan tepat waktu pada waktu jam kerja” adalah sebesar 224 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sangat tinggi.

Tabel 4.39

Karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	5	10	9,6
3	3	9	5,8
4	12	48	23,1
5	32	160	61,5
Jumlah	52	227	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.39 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor” adalah sebesar 227 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sangat tinggi.

Tabel 4.40

Karyawan puas terhadap gaji yang didapatkan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	9	9	17,3
2	1	2	1,9
3	8	24	15,4
4	7	28	13,5
5	27	135	51,9
Jumlah	52	198	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.40 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan puas terhadap gaji yang didapatkan” adalah sebesar 198 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.41

Karyawan puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	8	8	15,4
2	3	6	5,8
3	4	12	7,7
4	11	44	21,2
5	26	130	50,0
Jumlah	52	200	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.41 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan” adalah sebesar 200 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.42

Adanya penetapan standar dalam perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	2	2	3,8
2	4	8	7,7
3	7	21	13,5
4	14	56	26,9
5	25	125	48,1
Jumlah	52	212	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.42 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Adanya penetapan standar dalam perusahaan” adalah sebesar 212 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sangat tinggi

Tabel 4.43

Standar yang ditetapkan sesuai SOP Hotel

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	2	2	3,8
2	9	18	17,3
3	6	18	11,5
4	13	52	25,0
5	22	110	42,3
Jumlah	52	200	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.43 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Standar yang ditetapkan sesuai SOP Hotel” adalah sebesar 200 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.44

Karyawan mampu mencapai standar yang ditetapkan

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	2	2	3,8
2	5	10	9,6
3	12	36	23,1
4	9	36	17,3
5	24	120	46,2
Jumlah	52	204	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.44 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mampu mencapai standar yang ditetapkan” adalah sebesar 204 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut tinggi.

Tabel 4.45

Karyawan mampu bekerjasama secara tim

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	0	0	0,0
2	5	10	9,6
3	5	15	9,6
4	12	48	23,1
5	30	150	57,7
Jumlah	52	223	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama secara tim” adalah sebesar 223 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sangat tinggi.

Tabel 4.46

Karyawan selalu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase
1	1	1	1,9
2	4	8	7,7
3	4	12	7,7
4	11	44	21,2
5	32	160	61,5
Jumlah	52	225	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.46 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan “Karyawan selalu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim” adalah sebesar 225 jika dibandingkan dengan kriteria skor, maka tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sangat tinggi.

Tabel 4.47

Resume Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan kualitas baik	214	Tinggi
2.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan akurat	219	Tinggi
3.	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai karyawan	220	Tinggi
4.	Volume pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai harapan manajemen	210	Tinggi
5.	Pekerjaan yang karyawan lakukan diselesaikan tepat waktu pada waktu jam kerja	224	Tinggi
6.	Karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor	227	Tinggi
7.	Karyawan puas terhadap gaji yang didapatkan	198	Tinggi
8.	Karyawan puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan	200	Tinggi
9.	Adanya penetapan standar dalam perusahaan	212	Sangat Tinggi
10.	Standar yang ditetapkan sesuai SOP Hotel	200	Tinggi
11.	Karyawan mampu mencapai standar yang ditetapkan	204	Tinggi

Tabel 4.47

Resume Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan

12.	Karyawan mampu bekerjasama secara tim	223	Tinggi
13.	Karyawan selalu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim	225	Tinggi
Jumlah		2776	
Rata-rata		213,5	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{2776}{13} = 213,5$$

Berdasarkan tabel 4.47 tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata sebesar 213,5 dan termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa variabel kinerja karyawan yang ada dalam penelitian di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah baik.

4.3.2. Rata-rata, Standar Deviasi, dan Korelasi Antar Variabel

4.3.2.1. Rata-rata dan Standar Deviasi

Tabel 4.48

Rata-rata dan Standar Deviasi

Variabel	N	Mean	Std Deviation
X ₁ = Motivasi	52	51,9423	14,16487
X ₂ = Komitmen Organisasi	52	35,2885	9,67580
Y = Kinerja Karyawan	52	53,3846	12,84165

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.48 diatas menunjukkan rata-rata dan standar deviasi variabel yang diteliti. Diketahui bahwa jumlah sampel (N) adalah 52. Secara keseluruhan selama penelitian nilai rata-rata dan satandar deviasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 52 dari 52 sampel ini menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 51,9423 dan standar deviasi sebesar 14,16487.
2. Komitmen organisasi memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 52 dari 52 sampel ini menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,2885 dan standar deviasi sebesar 9,67580.
3. Kinerja karyawan memiliki jumlah sampel (N) sebanyak 52 dari 52 sampel ini menghasilkan niali rata-rata (*mean*) sebesar 53,3846 dan standar deviasi sebesar 12,84165.

4.3.2.2. Korelasi Antar Variabel

Tabel 4.49

Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Motivasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,963**	,924**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	52	52	52
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,963**	1	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	52	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	,924**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed):

Dari tabel output diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara komiitmen organisasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui prediksi perubahan-perubahan yang terjadi pada setiap variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.50

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,052	2,466		3,670	,001
	Motivasi	,346	,170	,382	2,042	,047
	Komitmen Organisasi	,747	,248	,563	3,008	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Model regresi dari hasil data tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 9,052 + 0,346 + 0,747$$

4.4.2. Uji F

Dalam penelitian ini variabel motivasi sebagai X_1 , variabel komitmen organisasi sebagai X_2 dan kinerja karyawan sebagai Y . Berdasarkan perhitungan menggunakan *software IBM SPSS versi 22* maka dapat diketahui dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.51
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7369,792	2	3684,896	173,529	,000 ^b
	Residual	1040,516	49	21,235		
	Total	8410,308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.51, dari Uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 173,529 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima.

4.4.3. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan

uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.52

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,052	2,466		3,670	,001
	Motivasi	,346	,170	,382	2,042	,047
	Komitmen Organisasi	,747	,248	,563	3,008	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat diketahui hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t = 2,042$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,047. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi diperoleh $t = 3,008$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

4.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan *software IBM SPSS version 22* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.53

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,871	4,60815

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,876 \times 100\%$$

$$Kd = 87,6\%$$

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasinya adalah 87,6% artinya perubahan-perubahan pada variabel dependen sebesar 87,6% dipengaruhi oleh variabel independen yaitu motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.5.1. Pembahasan

4.5.1.1. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan. Kondisi tersebut menggambarkan semakin tinggi motivasi dan komitmen organisasi yang diberikan pada Grand Aquila Hotel Bandung, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki. Sehingga kinerja perusahaan yang dihasilkan semakin meningkat diharapkan lebih berkualitas dari sebelumnya maupun perusahaan sejenisnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Gunawan, SE, MM (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.1.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Dengan pemberian motivasi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi secara parsial memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini motivasi perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan standar operasional yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Jesslyn Halim (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.1.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Dengan adanya komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan berarti seorang karyawan memiliki dedikasi tinggi kepada perusahaan dan bersedia memberikan tenaga dan tanggung jawab penuh untuk keberhasilan Grand Aquila Hotel Bandung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Hendrawan Qonit Mekta (2017) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2. Implikasi

4.5.2.1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini. Gambaran ini dapat ditunjukkan dari rujukan penelitian terdahulu dengan temuan penelitian yang sedang diteliti. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan atas beberapa peneliti terdahulu yang menjelaskan tentang motivasi, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan. Konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan antar variabel yang tercermin pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2.2. Implikasi Praktis

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi positif signifikan pula. Kedua variabel ini signifikan terhadap kinerja

karyawan. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan kinerja karyawannya, sehingga sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut berkualitas.

Hasil penelitian ini memberi sumbangan untuk pengambilan keputusan terkait penerapan motivasi dan komitmen organisasi yang akan diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

4.5.3. Keterbatasan

Setelah melakukan analisis data dan pengujian-pengujian serta interpretasi hasil, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Masing-masing responden memiliki persepsi yang berbeda dalam memahami pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.
2. Jawaban responden yang disampaikan secara online melalui kuesioner, belum tentu mencerminkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya dua variabel saja yaitu motivasi dan komitmen organisasi sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Waktu penelitian yang terbilang singkat, sehingga responden melakukan pengisian kuesioner dengan waktu yang sangat singkat pula. Hal ini dapat menyebabkan adanya respon yang kurang objektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian dilakukan dengan menganalisa dari 52 responden yang merupakan karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung mengenai motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahapan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. - Motivasi yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Dengan ini maka motivasi yang diterapkan oleh Grand Aquila Hotel Bandung akan mempengaruhi kinerjanya.
 - Komitmen Organisasi yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Dengan ini maka komitmen organisasi yang ada pada Grand Aquila Hotel Bandung akan mempengaruhi kinerjanya.
 - Kinerja karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah baik.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
4. Motivasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

5.2.Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel independen lain yang sekiranya terkait dengan variabel dependen. Mengingat bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi dan komitmen organisasi sebesar 87,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi Grand Aquila Hotel Bandung

Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan Grand Aquila Hotel Bandung, untuk pernyataan variabel independen motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan yang nilai skor nya paling rendah adalah pada indikator sebagai berikut:

- Mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan seperti uang *service* yang mendapatkan skor terendah yaitu 193 disarankan agar memberikan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan sebagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan
- Perusahaan mengadakan acara liburan bersama untuk semua karyawan mendapatkan skor terendah yaitu 193 disarankan agar mengadakan acara liburan bersama yang lebih variatif sebagai bentuk motivasi yang diberikan dan mempererat atau memperbaiki sosialisasi antar karyawan

- Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan mendapatkan skor terendah yaitu 180 disarankan agar lebih memberikan edukasi terhadap kesetiaan pada komitmen organisasi
- Karyawan puas terhadap gaji yang didapatkan mendapatkan skor terendah yaitu 198 disarankan agar perusahaan memperhatikan permasalahan gaji yang harus diberikan sepantasnya kepada karyawan yang berhak menerima hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja menjadi lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama atau melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama. Peneliti berharap penelitian selanjutnya lebih memperbanyak lagi variabel independennya, lebih banyak lagi sampel respondennya dan di lakukan penelitian pada perusahaan yang lain selain perusahaan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Akbar, A., Mochamad A. Musadieq., dan Mochamad D Mukzam. 2017. Pengaruh Motivasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47, No.2.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Bandung: PT. Rekena Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Budiar, dkk. 2004. Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Iklim organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 2, Nomor 2, Agustus 2004
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate denhgan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gunawan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Banda Aceh: STIE-Indonesia Banda Aceh.
- Halim, Jesslyn., dan Fransisca Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. Agora Vol. 5, No1.
- Hasibuan, H. Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julianry, Anriza., Rizal Syarief., dan M. Joko Affandi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, No.2.
- Kasmir, S. M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No.2, September 2005.
- Kondalkar, V. G. 2007. Organizational Behaviour. India: New Age International Limited.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variable Intervening kantor pusat PT Asuransi Jiwa Indonesdia (Persero). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mekta, Hendrawan Q. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita* Edisi 2.
- Permatasari, Dian., Syuhada Sofian., dan Yanuar Rachmansyah. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magisma* Vol. 7, No.1.
- R. Suak. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- Rivai dan Basri. 2005. Performance Appraisal. Ed ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks: Kelompok Gramedia
- Siregar, Syofian. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana. 2002. Metode Statitika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uma Sekaran. 2009. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, J. 2016. Manajemen Perubahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND AQUILA HOTEL BANDUNG

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Grand Aquila Hotel Bandung

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat Ujian Akhir Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen STIE STAN - Indonesia Mandiri, maka saya:

Nama : Annisa Putri M

NIM : 381841023

Jurusan : Manajemen S1

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur "**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di Grand Aquila Hotel Bandung**". Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/ Ibu dalam pekerjaan dan akan dijaga kerahasiaan jawaban Bapak/ Ibu. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Annisa Putri M
NIM.381841023

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. KUESIONER MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Karyawan mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan seperti uang <i>service</i>					
2.	Karyawan mendapatkan makan siang dari perusahaan.					
3.	Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dan standar UMR.					
4.	Bekerja di sini, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
Kebutuhan Rasa Aman						
5.	Karyawan mendapatkan jaminan kerja (ketika kecelakaan).					
6.	Karyawan merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada.					
7.	Karyawan diberikan program asuransi kesehatan untuk perlindungan ketika sakit (BPJSKes).					
Kebutuhan Sosial						
8.	Perusahaan mengadakan acara liburan bersama untuk semua karyawan.					

9.	Adanya kesempatan yang diberikan untuk bersosialisasi antar sesama karyawan					
Kebutuhan Penghargaan						
10.	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan					
11.	Jika hasil pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atasan akan memberikan penghargaan/imbalan (<i>reward</i>)					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
12.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja					
13.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan					

2. KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Komitmen Afektif						
1.	Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini					
2.	Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang					
3.	Karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat karyawan bekerja					
Komitmen Normatif						
4.	Karyawan merasa terlalu tua untuk berpindah-pindah ke perusahaan lain					
5.	Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini					
6.	Bekal pendidikan formal yang karyawan miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai					
Komitmen Kontinuan						
7.	Karyawan merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini					

8.	Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik					
9.	Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan					

3. KUSIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan kualitas baik					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan akurat					
Kuantitas						
3.	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai karyawan					
4.	Volume pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai harapan manajemen					
Waktu						
5.	Pekerjaan yang karyawan lakukan diselesaikan tepat waktu pada waktu jam kerja					

6.	Karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor					
Penekanan Biaya						
7.	Karyawan puas terhadap gaji yang didapatkan					
8.	Karyawan puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan					
Pengawasan						
9.	Adanya penetapan standar dalam perusahaan					
10.	Standar yang ditetapkan sesuai SOP Hotel					
11.	Karyawan mampu mencapai standar yang ditetapkan					
Hubungan Antar Karyawan						
12.	Karyawan mampu bekerjasama secara tim					
13.	Karyawan selalu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim					

Lampiran 2 : Hasil Kuesioner

1. Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
18-20	1	1,9 %
20-25	5	9,6 %
25-35	25	48,1 %
> 36	21	40,4 %
Total	52	100 %

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	32	61,5 %
Perempuan	20	38,5 %
Total	52	100 %

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	30	57,7 %
Diploma	8	15,4 %
S1	14	26,9 %
S2	0	0 %
Jumlah	52	

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	1	1,9 %
1-2 Tahun	12	23,1 %
2-5 Tahun	28	53,8 %
> 5 Tahun	11	21,2 %
Jumlah	52	100 %

Rekapitulasi Data Variabel Motivasi

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	TOTAL (X1)
1	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	43
2	3	5	3	3	3	5	3	1	3	2	3	3	3	40
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	63
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	59
6	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	47
7	3	4	3	4	3	2	4	5	5	4	3	4	3	47
8	1	5	3	4	3	4	4	1	4	1	2	2	1	35
9	2	5	4	4	5	4	5	2	3	3	2	3	2	44
10	2	3	2	4	2	5	2	1	4	2	4	4	3	38
11	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	51
12	2	5	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	41
13	1	5	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	40
14	3	2	4	4	2	3	3	1	5	3	3	2	4	39
15	1	5	1	3	2	4	5	5	5	5	5	3	5	49
16	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	52
17	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	50
18	1	3	2	5	2	3	2	4	4	3	2	4	5	40
19	2	3	2	3	2	4	3	1	4	2	1	3	1	31
20	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	21
21	3	3	4	4	3	5	5	1	5	5	3	4	3	48
22	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	44
23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	47
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65

27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
39	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	57
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
48	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	21
49	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
50	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	22
51	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	22
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

Rekapitulasi Data Variabel Komitmen Organisasi

No	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	TOTAL (X2)
1	3	3	4	3	3	4	3	4	2	29
2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	27
3	5	5	5	3	4	3	3	3	5	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	1	5	4	3	2	5	34
6	4	4	4	2	4	4	2	2	2	28
7	3	4	5	4	4	4	3	3	3	33
8	3	3	3	2	4	2	4	1	1	23
9	5	5	4	5	5	3	3	3	4	37
10	2	4	4	2	2	4	3	1	3	25
11	4	4	4	3	4	2	3	3	3	30
12	5	5	5	2	5	5	2	2	2	33
13	3	2	2	2	3	3	2	3	4	24
14	4	2	4	3	2	3	1	2	4	25
15	1	5	4	5	5	4	3	1	3	31
16	1	5	4	5	5	4	3	1	3	31

17	1	5	4	5	5	4	3	1	3	31
18	2	3	3	2	3	3	3	2	4	25
19	4	3	3	2	1	5	3	1	3	25
20	1	3	2	3	4	4	1	1	1	20
21	4	4	4	4	5	3	3	3	3	33
22	4	2	3	3	4	3	3	4	3	29
23	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30
24	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
40	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
49	2	2	3	2	1	2	2	2	2	18
50	1	2	2	1	1	2	2	2	2	15
51	2	2	2	1	1	2	1	1	2	14
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	TOTAL (Y)
1	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	52
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	57
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	56
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	56

6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	48
7	5	5	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	49
8	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	49
9	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
10	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	4	55
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
12	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5	53
13	1	2	2	1	4	3	3	3	2	5	3	3	3	35
14	3	3	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	3	39
15	3	4	3	3	5	5	1	1	3	2	3	5	5	43
16	3	4	3	3	5	5	1	1	3	2	3	3	5	41
17	3	4	3	3	5	5	1	1	3	3	3	5	5	44
18	3	4	3	3	5	5	1	1	3	2	5	5	1	41
19	5	3	4	3	4	4	1	1	4	1	3	5	4	42
20	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	5	5	29
21	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	45
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	62
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
36	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	55
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
48	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	24
49	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	23
50	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	26
51	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	22
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

Lampiran 3 : Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Correlations

		Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7	Motivasi 8	Motivasi 9	Motivasi 10	Motivasi 11	Motivasi 12	Motivasi 13	Motivasi
Motivasi 1	Pearson Correlation	1	,510**	,741**	,698**	,831**	,682**	,722**	,737**	,620**	,817**	,778**	,772**	,722**	,879**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 2	Pearson Correlation	,510**	1	,759**	,742**	,546**	,512**	,635**	,536**	,531**	,483**	,520**	,646**	,470**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 3	Pearson Correlation	,741**	,759**	1	,778**	,696**	,519**	,677**	,525**	,577**	,605**	,595**	,721**	,600**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 4	Pearson Correlation	,698**	,742**	,778**	1	,676**	,723**	,665**	,645**	,729**	,684**	,678**	,855**	,657**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 5	Pearson Correlation	,831**	,546**	,696**	,676**	1	,719**	,799**	,751**	,608**	,795**	,788**	,749**	,673**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 6	Pearson Correlation	,682**	,512**	,519**	,723**	,719**	1	,709**	,586**	,702**	,705**	,790**	,729**	,625**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 7	Pearson Correlation	,722**	,635**	,677**	,665**	,799**	,709**	1	,696**	,819**	,793**	,762**	,625**	,731**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 8	Pearson Correlation	,737**	,536**	,525**	,645**	,751**	,586**	,696**	1	,690**	,868**	,838**	,770**	,814**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 9	Pearson Correlation	,620**	,531**	,577**	,729**	,608**	,702**	,819**	,690**	1	,732**	,743**	,663**	,776**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 10	Pearson Correlation	,817**	,483**	,605**	,684**	,795**	,705**	,793**	,868**	,732**	1	,878**	,773**	,816**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 11	Pearson Correlation	,778**	,520**	,595**	,678**	,788**	,790**	,762**	,838**	,743**	,878**	1	,782**	,838**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 12	Pearson Correlation	,772**	,646**	,721**	,855**	,749**	,729**	,625**	,770**	,663**	,773**	,782**	1	,699**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi 13	Pearson Correlation	,722**	,470**	,600**	,657**	,673**	,625**	,731**	,814**	,776**	,816**	,838**	,699**	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Motivasi	Pearson Correlation	,879**	,711**	,796**	,857**	,876**	,807**	,870**	,864**	,824**	,906**	,907**	,884**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations

		Komitmen Organisasi 1	Komitmen Organisasi 2	Komitmen Organisasi 3	Komitmen Organisasi 4	Komitmen Organisasi 5	Komitmen Organisasi 6	Komitmen Organisasi 7	Komitmen Organisasi 8	Komitmen Organisasi 9	Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi 1	Pearson Correlation	1	,570**	,728**	,522**	,537**	,592**	,704**	,817**	,736**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 2	Pearson Correlation	,570**	1	,853**	,736**	,848**	,740**	,726**	,532**	,657**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 3	Pearson Correlation	,728**	,853**	1	,716**	,757**	,765**	,750**	,693**	,756**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 4	Pearson Correlation	,522**	,736**	,716**	1	,762**	,708**	,777**	,704**	,676**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 5	Pearson Correlation	,537**	,848**	,757**	,762**	1	,650**	,662**	,561**	,577**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 6	Pearson Correlation	,592**	,740**	,765**	,708**	,650**	1	,738**	,648**	,680**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 7	Pearson Correlation	,704**	,726**	,750**	,777**	,662**	,738**	1	,848**	,793**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 8	Pearson Correlation	,817**	,532**	,693**	,704**	,561**	,648**	,848**	1	,806**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi 9	Pearson Correlation	,736**	,657**	,756**	,676**	,577**	,680**	,793**	,806**	1	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,812**	,848**	,898**	,857**	,816**	,834**	,911**	,871**	,870**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Kinerja 7	Kinerja 8	Kinerja 9	Kinerja 10	Kinerja 11	Kinerja 12	Kinerja 13	Kinerja
Kinerja 1	Pearson Correlation	1	,822**	,893**	,883**	,562**	,595**	,744**	,705**	,790**	,525**	,704**	,652**	,712**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 2	Pearson Correlation	,822**	1	,868**	,878**	,751**	,651**	,723**	,747**	,756**	,646**	,709**	,594**	,632**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 3	Pearson Correlation	,893**	,868**	1	,888**	,685**	,603**	,843**	,820**	,833**	,645**	,723**	,604**	,694**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 4	Pearson Correlation	,883**	,878**	,888**	1	,711**	,683**	,838**	,803**	,833**	,706**	,804**	,652**	,668**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 5	Pearson Correlation	,562**	,751**	,685**	,711**	1	,641**	,540**	,504**	,630**	,595**	,752**	,629**	,552**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 6	Pearson Correlation	,595**	,651**	,603**	,683**	,641**	1	,540**	,474**	,739**	,625**	,747**	,558**	,538**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 7	Pearson Correlation	,744**	,723**	,843**	,838**	,540**	,540**	1	,957**	,792**	,834**	,710**	,438**	,609**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 8	Pearson Correlation	,705**	,747**	,820**	,803**	,504**	,474**	,957**	1	,774**	,825**	,662**	,401**	,590**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 9	Pearson Correlation	,790**	,756**	,833**	,833**	,630**	,739**	,792**	,774**	1	,750**	,809**	,517**	,608**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 10	Pearson Correlation	,525**	,646**	,645**	,706**	,595**	,625**	,834**	,825**	,750**	1	,796**	,427**	,487**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 11	Pearson Correlation	,704**	,709**	,723**	,804**	,752**	,747**	,710**	,662**	,809**	,796**	1	,706**	,568**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 12	Pearson Correlation	,652**	,594**	,604**	,652**	,629**	,558**	,438**	,401**	,517**	,427**	,706**	1	,681**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,000	,002	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja 13	Pearson Correlation	,712**	,632**	,694**	,668**	,552**	,538**	,609**	,590**	,608**	,487**	,568**	,681**	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	,873**	,888**	,923**	,945**	,764**	,751**	,892**	,866**	,899**	,822**	,880**	,697**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

Data Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Statistics

		Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7	Motivasi 8	Motivasi 9	Motivasi 10	Motivasi 11	Motivasi 12	Motivasi 13
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	13,5	13,5	13,5
	2,00	6	11,5	11,5	25,0
	3,00	8	15,4	15,4	40,4
	4,00	5	9,6	9,6	50,0
	5,00	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,8	5,8	5,8
	2,00	5	9,6	9,6	15,4
	3,00	5	9,6	9,6	25,0
	4,00	10	19,2	19,2	44,2
	5,00	29	55,8	55,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,7	7,7	7,7
	2,00	7	13,5	13,5	21,2
	3,00	7	13,5	13,5	34,6
	4,00	10	19,2	19,2	53,8
	5,00	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,8	5,8	5,8
	2,00	5	9,6	9,6	15,4
	3,00	5	9,6	9,6	25,0
	4,00	13	25,0	25,0	50,0
	5,00	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	10	19,2	19,2	21,2
3,00	8	15,4	15,4	36,5
4,00	7	13,5	13,5	50,0
5,00	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	6	11,5	11,5	13,5
3,00	5	9,6	9,6	23,1
4,00	11	21,2	21,2	44,2
5,00	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	3,8	3,8	3,8
2,00	6	11,5	11,5	15,4
3,00	5	9,6	9,6	25,0
4,00	7	13,5	13,5	38,5
5,00	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	10	19,2	19,2	19,2
2,00	4	7,7	7,7	26,9
3,00	4	7,7	7,7	34,6
4,00	7	13,5	13,5	48,1
5,00	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	3	5,8	5,8	7,7
3,00	5	9,6	9,6	17,3
4,00	11	21,2	21,2	38,5
5,00	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	5,8	5,8	5,8
2,00	7	13,5	13,5	19,2
3,00	5	9,6	9,6	28,8
4,00	8	15,4	15,4	44,2
5,00	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	5,8	5,8	5,8
2,00	8	15,4	15,4	21,2
3,00	7	13,5	13,5	34,6
4,00	8	15,4	15,4	50,0
5,00	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	11,5	11,5	11,5
3,00	9	17,3	17,3	28,8
4,00	13	25,0	25,0	53,8
5,00	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Motivasi 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	7,7	7,7	7,7
2,00	5	9,6	9,6	17,3
3,00	6	11,5	11,5	28,8
4,00	9	17,3	17,3	46,2
5,00	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Data Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Statistics

		Komitmen Organisasi 1	Komitmen Organisasi 2	Komitmen Organisasi 3	Komitmen Organisasi 4	Komitmen Organisasi 5	Komitmen Organisasi 6	Komitmen Organisasi 7	Komitmen Organisasi 8	Komitmen Organisasi 9
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Komitmen Organisasi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	9,6	9,6	9,6
2,00	5	9,6	9,6	19,2
3,00	6	11,5	11,5	30,8
4,00	10	19,2	19,2	50,0
5,00	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	13,5	13,5	13,5
3,00	6	11,5	11,5	25,0
4,00	10	19,2	19,2	44,2
5,00	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	9,6	9,6	9,6
3,00	5	9,6	9,6	19,2
4,00	15	28,8	28,8	48,1
5,00	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,7	7,7	7,7
	2,00	8	15,4	15,4	23,1
	3,00	7	13,5	13,5	36,5
	4,00	7	13,5	13,5	50,0
	5,00	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	9,6	9,6	9,6
	2,00	2	3,8	3,8	13,5
	3,00	4	7,7	7,7	21,2
	4,00	13	25,0	25,0	46,2
	5,00	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	8	15,4	15,4	26,9
	4,00	14	26,9	26,9	53,8
	5,00	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,8	5,8	5,8
	2,00	7	13,5	13,5	19,2
	3,00	15	28,8	28,8	48,1
	4,00	7	13,5	13,5	61,5
	5,00	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	15,4	15,4	15,4
	2,00	9	17,3	17,3	32,7
	3,00	7	13,5	13,5	46,2
	4,00	7	13,5	13,5	59,6
	5,00	21	40,4	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	8	15,4	15,4	19,2
	3,00	10	19,2	19,2	38,5
	4,00	7	13,5	13,5	51,9
	5,00	25	48,1	48,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Data Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Kinerja 7	Kinerja 8	Kinerja 9	Kinerja 10	Kinerja 11	Kinerja 12	Kinerja 13
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Kinerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,7	7,7	7,7
	2,00	1	1,9	1,9	9,6
	3,00	8	15,4	15,4	25,0
	4,00	11	21,2	21,2	46,2
	5,00	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	4	7,7	7,7	9,6
3,00	6	11,5	11,5	21,2
4,00	13	25,0	25,0	46,2
5,00	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,9	1,9	1,9
2,00	3	5,8	5,8	7,7
3,00	9	17,3	17,3	25,0
4,00	9	17,3	17,3	42,3
5,00	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	7,7	7,7	7,7
2,00	2	3,8	3,8	11,5
3,00	7	13,5	13,5	25,0
4,00	14	26,9	26,9	51,9
5,00	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	7,7	7,7	7,7
3,00	7	13,5	13,5	21,2
4,00	10	19,2	19,2	40,4
5,00	31	59,6	59,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	3	5,8	5,8	15,4
	4,00	12	23,1	23,1	38,5
	5,00	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	17,3	17,3	17,3
	2,00	1	1,9	1,9	19,2
	3,00	8	15,4	15,4	34,6
	4,00	7	13,5	13,5	48,1
	5,00	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	15,4	15,4	15,4
	2,00	3	5,8	5,8	21,2
	3,00	4	7,7	7,7	28,8
	4,00	11	21,2	21,2	50,0
	5,00	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	4	7,7	7,7	11,5
	3,00	7	13,5	13,5	25,0
	4,00	14	26,9	26,9	51,9
	5,00	25	48,1	48,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	9	17,3	17,3	21,2
	3,00	6	11,5	11,5	32,7
	4,00	13	25,0	25,0	57,7
	5,00	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,8	3,8	3,8
	2,00	5	9,6	9,6	13,5
	3,00	12	23,1	23,1	36,5
	4,00	9	17,3	17,3	53,8
	5,00	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	5	9,6	9,6	19,2
	4,00	12	23,1	23,1	42,3
	5,00	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,9	1,9	1,9
	2,00	4	7,7	7,7	9,6
	3,00	4	7,7	7,7	17,3
	4,00	11	21,2	21,2	38,5
	5,00	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	13

2. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	9

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	13

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif, Korelasi Antar Variabel, Uji Regresi Linear Berganda, dan Uji Determinasi

1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	52	21,00	65,00	51,9423	14,16487
Komitmen Organisasi	52	14,00	45,00	35,2885	9,67580
Kinerja	52	22,00	65,00	53,3846	12,84165
Valid N (listwise)	52				

2. Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Motivasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,963 ^{**}	,924 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	52	52	52
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,963 ^{**}	1	,930 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	52	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	,924 ^{**}	,930 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	52	52	52

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

3. Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7369,792	2	3684,896	173,529	,000 ^b
	Residual	1040,516	49	21,235		
	Total	8410,308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,052	2,466		3,670	,001
	Motivasi	,346	,170	,382	2,042	,047
	Komitmen Organisasi	,747	,248	,563	3,008	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,871	4,60815

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

Lampiran 6 : Riwayat Hidup



Skripsi ini ditulis oleh Annisa Putri Murdiati. Penulis lahir di Kota Jakarta, 25 Mei 1997. Anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari H. Mochamad Al Murni dan Hj. Jusmadiati. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar SDN Tikukur II Bandung pada tahun 2009. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 35 Bandung dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK ICB CINTA WISATA Jurusan Akomodasi Perhotelan dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2015. Hingga akhirnya penulis bisa menempuh masa kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri yang berada di Kota Bandung dengan mengambil Jurusan S1 Manajemen. Pengalaman kerja penulis yaitu di Grand Aquila Hotel Bandung sebagai Frontliners atau Guest Service Agent (GSA) dari tahun 2016 hingga saat ini.