

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## (Studi Kasus Pada Grand Aquila Hotel Bandung)

Annisa Putri Murdiati, Novi Rukhviyanti

Program Studi Manajemen

STIE STAN Indonesia Mandiri, Jl. Jakarta No. 79 Bandung

[putrim25annisa@gmail.com](mailto:putrim25annisa@gmail.com)

---

### 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**

### PENDAHULUAN

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).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

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.

**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. Lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016:95) tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

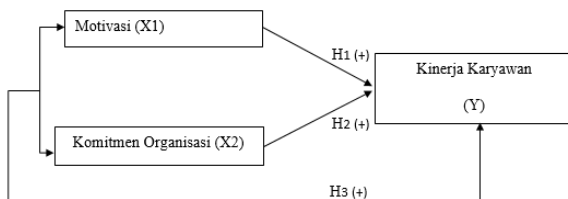
**Komitmen Organisasi**

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.

**MODEL ANALISIS DAN HIPOTESIS**

**Model Analisis**

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



Gambar 2 Model Analisis

**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.

**METODE**

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.

**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.

**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.

#### **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.

#### **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*.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **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).

### 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).

### 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 :

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

- 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.

### 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 independent ( $X_1, X_2$ ) serta variabel dependen (Y) semakin kecil.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan berdasarkan tanggapan responden. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rata-rata dan Standar Deviasi**

| Variabel                          | N  | Mean    | Std Deviation |
|-----------------------------------|----|---------|---------------|
| $X_1$ = Motivasi                  | 52 | 51,9423 | 14,16487      |
| $X_2$ =<br>Komitmen<br>Organisasi | 52 | 35,2885 | 9,67580       |
| Y = Kinerja<br>Karyawan           | 52 | 53,3846 | 12,84165      |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 1 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 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 53,3846 dan standar deviasi sebesar 12,84165.

#### 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 2**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 7369,792       | 2  | 3684,896    | 173,529 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | 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 2, 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.

#### 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 3**

#### Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (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 3 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.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,936 <sup>a</sup> | ,876     | ,871              | 4,60815                    |

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

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

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

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

$$Kd = 87,6\%$$

Berdasarkan tabel 4 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.

## Pembahasan

### 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.

### 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.

### 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.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 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:

- 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.

#### **Saran**

##### **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.

##### **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 sepiantasnya 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. Musadieg., 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 dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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 Indonesia (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.