

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KIENRJA  
KARYAWAN  
( Kasus Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru)

By: Wini Novita Sari  
Wininovi\_89@yahoo.com.  
Supervisor: Meyzi Heriyanto.  
Meyzi2000@yahoo.com.

Abstract

*This research implemented on Mona Plaza Hotel Pekanbaru, at Soebrantas Street No.18 Pekanbaru. As for formulation of problem that is how influence of organizational commitment to employee performance on Mona Plaza Hotel Pekanbaru.*

*Population in this research is all employees at Mona Plaza Hotel Pekanbaru. The sample done by means of render the whole population of being respondent namely 50 people. Data from primary source of data and data sekunder. The technique of collecting data in this research is through a questionnaire and an documentation. While technique intake of sample by accidental sampling. A method of analysis used is a method of descriptive quantitative using simple linear regression with the help of program spss.*

*This research result indicates that variable organizational commitment influential positive and significantly to employee performance of Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Organizational commitment influential significant and positive is variable are more dominant influential against employee performance of Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Simultaneous test showed that variable organizational commitment has influence significantly to employee performance of Mona Plaza Hotel Pekanbaru described by the coefficient of determination ( $R^2$ ). Variable organizational commitment can be explained variable employee performance of 56,6% while the rest about 43,4% explained by other variables that are not investigated in this research.*

***Keywords :Organizational Commitment, Affective, Continuan, Normative, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan industri perhotelan saat ini sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat di antara industri perhotelan. Hotel berfungsi sebagai tempat penginapan atau istirahat untuk berbagai kalangan yang membutuhkan, sebagai tempat tinggal sementara selama berada jauh dari tempat asalnya. Berbagai kalangan tersebut diantaranya adalah turis, baik turis asing maupun turis domestik. Hotel juga di gunakan untuk kalangan bisnis, orang yang

mengikuti seminar, tempat, tempat melangsungkan upacara dan lain-lain. Perkembangan fungsi hotel diikuti dengan semakin menajamnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan jasa perhotelan, perkembangan jasa perhotelan menjadi salah satu barometer pertumbuhan ekonomi suatu wilayah.

Hotel Mona Plaza ini merupakan salah satu hotel dengan klasifikasi bintang dua, yang berusaha terus-menerus mengembangkan usahanya ditengah-tengah persaingan yang semakin ketat dalam bidang usaha jasa perhotelan di Kota Pekanbaru. Terutama persaingan dengan hotel-hotel bintang sejenis dan lainnya yang memiliki produktifitas dan jasa yang relatif sama.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen.

**Allen and Meyer (1990)** mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ( **Mangkunegara 2007:67**).

**Tabel 1.3 : Labour Trun Over Pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru Tahun 2008-2012.**

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	LTO
	Awal Tahun	(Orang)	(Orang)	
2008	40	4	2	5%
2009	43	2	4	9,30%
2010	45	6	15	33,33%
2011	47	12	11	23,40%
2012	50	5	6	12%

**Sumber : Mona Plaza Hotel Pekanbaru, 2012**

Jika diperhatikan dari tabel diatas maka terlihat bahwa tingkat perputaran karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru cukup berfluktuasi. Ini dapat dijadikan indikasi bahwa masih banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah. Komitmen Organisasi dianggap penting bagi organisasi adalah pengaruhnya terhadap turnover, hubungannya dengan kinerja yang

mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Jadi Kaitan Komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yaitu komitmen memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian. Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dalam pengidentifikasian keterlibatan dirinya dengan organisasi, LTO dapat terjadi karena dikeluarkan oleh pihak pimpinan atau mengundurkan diri sendiri. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang berjudul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru)**”.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **A. Pengertian Komitmen Organisasi**

**Allen and Meyer (1990)** mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

#### **1. Faktor- faktor Komitmen Organisasi**

Faktor- faktor komitmen organisasi dapat dilihat dari kajian **David (1994:474)** dengan membagi faktor-faktor komitmen menjadi empat karakteristik yang meliputi:

- a. Faktor personal
- b. Karakteristik kerja
- c. Karakteristik struktur
- d. Pengalaman kerja

#### **2. Arti Komitmen Bagi Organisasi**

Terdapat beberapa pengertian komitmen organisasi dikemukakan para pakar SDM, namun sering dipergunakan untuk memahaminya adalah pendapat **Luthans (2002:249)** sebagai berikut:

Pengertian mudahnya yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap jadi anggota perusahaan tertentu
- b. Kesiediaan untuk tetap berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi

- c. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi

### 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut **Steers (1985:53)** dalam **Kuntjoro (2002)** komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu:

- a. Rasa Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. **Angel dan Perry (1981); Porter et. al. (1974) dalam Sumarno (2005).**
- b. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. **Beynon (1986:61) dalam Kuntjoro (2002).**
- c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. **(Wignyo-Soebroto, 1987).**

### B. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ( **Mangkunegara 2007:67**).

Menurut **Achmad S Ruky (2004:14)** dalam The Webster Dictionary memberikan tiga arti kata performance, yaitu:

- a. Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat
- b. Kinerja adalah pertunjukkan yang biasanya digunakan dalam kalimat folk dance performance atau pertunjukkan tarian-tarian rakyat.
- c. Kinerja adalah pelaksanaan tugas

#### 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut **Dessler (1992:514)** ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan : akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan : volume keluaran dan kontribusi
- c. Supervisi yang diperlukan : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kehadiran : regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Konservasi : pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

## 2. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja. Dimensi ini sangat diperlukan sebagai landasan dalam melakukan penilaian, sehingga tekstur penilaian menjadi terarah. Banyak pendapat yang memberikan batasan-batasan atau dimensi dalam pengukuran kinerja ini. **Dwiyanto (2002)** mengemukakan 5 indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Produktifitas, dengan mengukur tingkat efisiensi, efektifitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Kualitas layanan, dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diharapkan.
- c. Responsitas, dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, dengan mengukur atau menjelaskan kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi.
- e. Akuntabilitas, dengan mengukur seberapa besar kebijakan dan kegiatan dapat dipertanggung jawabkan.

### Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Ma'rifah(2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur”, mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pekerja sosial dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial adalah positif. Ini berarti semakin besar motivasi kerja pekerja sosial maka kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian Theodora (2007) yang berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading dan Sunter,” menemukan hasil adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading dan Sunter Jakarta Utara, secara umum komitmen organisasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kelapa Gading dan Sunter tergolong baik, demikian juga dengan kinerja pegawai tergolong baik.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Mona Plaza yang beralokasikan di jalan H. R. Soebrantas No. 18 Panam, Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2013 sampai sekarang. Karena letaknya yang dipinggir jalan raya, berada dipusat komersial pasar grosir terminal luar kota dan akses jalur lingkar barat simpang baru kubang. Dan tarifnya yang murah dan bisa dijangkau oleh kalangan masyarakat biasa yang sedang melakukan perjalanan.

## 2. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis, yaitu:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan (Kasus Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru), berupa tanggapan responden mengenai hasil dari kuesioner yang diisi oleh responden.
- b. Data Sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk yang sudah jadi dari organisasi yang terkait seperti data perkembangan jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, labour turnover, sejarah berdirinya, struktur organisasi.

## 3. Populasi dan Sampel

Menurut **Sugiyono (2007:90)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. pemilihan sampel dilakukan dengan teknik accidental sampling, karena jumlah populasi berjumlah 50 orang berarti kurang dari 100 orang maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sampel (**Sugiyono, 2007:91**).

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka metode yang akan digunakan adalah:

- a. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Dokumentasi, yaitu menggunakan data sekunder dari berbagai dokumen yang sifatnya tertulis yang dijadikan sebagai bahan penelitian termasuk variabel komitmen organisasi.

## 5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan rumus:

$$Y=a+b X$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Komitmen organisasi

a = Konstant

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y = variabel terikat (dependen) yaitu minat nasabah.

X = variabel bebas (independen) yaitu promosi.

a = jumlah Y bila X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila ( + ) maka naik dan bila ( - ) maka terjadi penurunan.

n = jumlah tahun perolehan data

t-signifikan  $\leq \alpha ( 0,05 ) =$  signifikan

## 6. Uji Signifikan Individu (Uji T)

Uji t digunakan adalah guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ .

Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel apakah t hitung lebih besar dari pada t tabel (t hitung > t tabel), berarti variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari pada t tabel (t hitung < t tabel) berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

$$a) \quad t_h \geq t_t$$

Artinya : variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

$$b) \quad t_h < t_t$$

Artinya : variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya, dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

## PEMBAHASAN

### 3.2 Deskripsi Variabel

#### 3.2.1 Komitmen Organisasi

**Tabel 3.19 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru**

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1.	Alasan utama saya tetap bekerja diperusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.	6	20	17	7	0	175	3,5	Baik
		12%	40%	34%	14%	0%	100%		
2.	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.	7	17	18	8	0	173	3,46	Baik
		14%	34%	36%	16%	0%	100%		
3.	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	8	17	19	5	1	176	3,52	Baik
		16%	34%	38%	10%	2%	100%		
4.	Saya menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang bagus untuk bekerja.	14	14	18	4	0	188	3,76	Baik
		28%	28%	36%	8%	0%	100%		
5.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja.	14	13	19	4	0	187	3,74	Baik
		28%	26%	38%	8%	0%	100%		
6.	Sebagian besar karir saya akan terganggu bila saya memutuskan keluar dari organisasi di tempat saya bekerja.	4	12	16	10	8	144	2,88	Cukup Baik
		8%	24%	32%	20%	16%	100%		
7.	Sampai sekarang, menjadi anggota dalam organisasi perusahaan tidak sekedar keinginan saja namun juga suatu kebutuhan.	6	15	19	10	0	167	3,34	Cukup Baik
		12%	30%	38%	20%	0%	100%		
8.	Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	10	8	20	12	0	166	3,32	Cukup Baik
		20%	16%	40%	24%	0%	100%		
9.	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini meskipun saya ingin melakukannya.	7	13	21	8	1	167	3,34	Cukup Baik
		14%	26%	42%	16%	2%	100%		
10.	Saya senang dapat mengisi waktu luang dengan kegiatan organisasi ini.	7	21	15	7	0	178	3,56	Baik
		14%	42%	30%	14%	0%	100%		
11.	Jika terdapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa saya harus meninggalkan organisasi ini.	7	14	22	7	0	171	3,42	Baik
		14%	28%	44%	14%	0%	100%		
12.	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.	2	20	23	5	0	169	3,38	Cukup Baik
		4%	40%	46%	10%	0%	100%		
No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
13.	Segala sesuatu akan lebih baik jika orang tinggal pada satu organisasi sepanjang karir mereka.	5	16	19	10	0	166	3,32	Cukup Baik
		10%	32%	38%	18%	0%	100%		
14.	Keluar masuk dari satu organisasi ke organisasi yang lain bukan hal	2	15	24	9	0	160	3,2	Cukup Baik
		4%	30%	48%	18%	0%	100%		

	yang etis bagi saya.								
15.	Salah satu alasan utama melanjutkan keanggotaan dalam organisasi ini adalah keyakinan saya bahwa loyalitas merupakan hal penting, sehingga merasa memiliki kewajiban moral untuk dipertahankan.	4	20	21	5	0	173	3,46	Baik
		8%	40%	42%	10%	0%	100%		
	Jumlah							51,2	Baik
	Rata-rata							3,41	

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui komitmen organisasi pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru melalui komitmen Afektif baik, dengan rentang interval rata-rata 3,40 - 4,19. Melalui komitmen Kontinuan cukup baik, dengan rentang inetval rata-rata 2,60 – 3,39. Dan melalui komitmen Normatif cukup baik juga, dengan rentang interval rata-rata 2,60 – 3,39. Dari hasil penilaian total skor masing-masing variabel di atas, maka diketahui komitmen organisasi pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru secara keseluruhan dapat dinilai baik, yaitu dengan skor nilai 3,41.

Tanggapan responden terhadap kelimabelas pertanyaan pada kuesioner diatas memiliki rata-rata 3,41 dengan kategori baik. Dengan demikian komitmen organisasi pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru secara sudah baik dan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal lagi perlu ditingkatkan supaya bisa mencapai target dan realisasi yang ada di perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal juga bisa terwujud dengan lebih baik lagi.

### 3.2.2 Kinerja Karyawan

**Tabel 3.26 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru**

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ketera-ngan
		5	4	3	2	1			
1.	Kerjasama yang ada dalam organisasi di tempat anda bekerja mampu meningkatkan kinerja anda.	13	27	10	0	0	203	4,06	Baik
		26%	54%	20%	0%	0%	100%		
2.	Anda selalu meningkatkan kualitas pekerjaan anda untuk mencapai hasil yang maksimal.	10	33	7	0	0	203	4,06	Baik
		20%	66%	14%	0%	0%	100%		
3.	Anda sangat memahami dan mengerti pekerjaan anda.	12	21	15	2	0	193	3,86	Baik
		24%	42%	30%	4%	0%	100%		
4.	Anda sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh	13	26	11	0	0	202	4,04	Baik
		26%	52%	22%	0%	0%	100%		

	organisasi kepada anda.								
5.	Anda tidak pernah menyia-nyiakn waktu dalam bekerja.	14	30	6	0	0	208	4,16	Baik
		28%	60%	12%	0%	0%	100%		
6.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi kepada anda sesuai dengan yang ditargetkan.	9	18	7	16	0	170	3,4	Baik
		18%	36%	14%	32%	0%	100%		
Jumlah								23,58	Baik
Rata-rata								3,93	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel 3.26 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap Kuantitas Mutu kerja yang diharapkan, tanggapan responden terhadap kualitas kerja yang sudah sesuai dengan standar, tanggapan responden terhadap pengetahuan pekerjaan yang dilakukan, tanggapan responden terhadap tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggapan responden terhadap tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggapan responden terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan semuanya baik, karena dari hasil yang diperoleh kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dinilai baik dengan rentang interval rata-rata 3,40 – 4,19.

Tanggapan responden terhadap keenam pertanyaan pada kuesioner diatas memiliki rata-rata 3,93 dengan kategori baik. Dengan demikian kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru secara sudah baik dan untuk mendapatkan hasil yang lebih maka perlu ditingkatkan lagi dari semua hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, karena kinerja ini salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi kerja karyawan.

### 3.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung  $\geq$  r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung  $<$  r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,279 Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel  $\geq$  0,279. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.27: Hasil Uji Validitas**

Variabel Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Keterangan
y1	0.763	0.279	Valid
y2	0.831	0.279	Valid
y3	0.823	0.279	Valid
y4	0.816	0.279	Valid
y5	0.742	0.279	Valid

y6	0.58	0.279	Valid
<b>Variabel Komitmen Organisasi</b>	<b>r hitung</b>	0.279	<b>Keterangan</b>
x1	0.782	0.279	Valid
x2	0.756	0.279	Valid
x3	0.794	0.279	Valid
x4	0.873	0.279	Valid
x5	0.833	0.279	Valid
x6	0.784	0.279	Valid
x7	0.814	0.279	Valid
x8	0.713	0.279	Valid
x9	0.836	0.279	Valid
x10	0.658	0.279	Valid
x11	0.809	0.279	Valid
x12	0.705	0.279	Valid
x13	0.719	0.279	Valid
x14	0.748	0.279	Valid
x15	0.801	0.279	Valid

*Sumber : Data Olahan SPSS*

### 3.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cornbarh's Alpha*. Jika *Cornbarh's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Diketahui nilai *Cornbarh's Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.36 di bawah ini:

**Tabel 3.28 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.951	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.858	Reliabel

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2013*

### 3.5 Analisis regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil hitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program Statistik SPSS versi 20 diperoleh nilai konstanta untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebagai berikut :

**Tabel 3.29: Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.810	1.650		6.552	.000
	Komitmen Organisasi	.249	.032	.752	7.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan SPSS***Persamaan Regresi Sederhana:**

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 10,810 + 0,249 \text{ Komitmen organisasi}$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,810. Artinya adalah apabila komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 10,810.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,249. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,249.

**3.6 Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi****1. Uji Signifikansi Individu (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 50 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 48 : 0,025 \\ &= 2,011 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah  
k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

Diketahui t hitung (7,907) > t tabel (2,011) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

**Tabel 3.30: Hasil Analisis Regresi ( Uji t)**ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.227	1	354.227	62.521	.000 <sup>a</sup>
	Residual	271.953	48	5.666		
	Total	626.180	49			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.227	1	354.227	62.521	.000 <sup>a</sup>
	Residual	271.953	48	5.666		
	Total	626.180	49			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

## 2. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

**Tabel 3.31 : Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.557	2.380

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 3.31 diketahui nilai R Square sebesar 0,566. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 56,6 %, sedangkan sisanya sebesar 43,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dan dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru dapat diterima.

Dari hasil penelitian ini didukung oleh dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian tentang Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru oleh Ellias Karo Karo. Dan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dan signifikan, karena dari penelitian – penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen organisasi pada penelitian ini memiliki rata-rata tergolong baik dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan komitmen organisasi yang tepat dan terarah maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat

melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan terarah pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

2. Variabel Komitmen organisasi dalam penelitian ini meliputi tiga komponen baik itu komitmen Afektif, Kontinuan, dan Normatif yang masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
3. Variabel Kinerja karyawan baik berupa kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, ketepatan waktu, dan target kerja dan spontan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan selama ini sudah baik sehingga dapat dipertahankan secara berkesinambungan. Agar Hotel dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuan terutama pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

## 4.2 Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi Hotel dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi yang dilakukan Hotel Mona Plaza Pekanbaru terkesan sudah baik, walaupun masih ada beberapa yang masih cukup baik dalam berkomitmen menurut karyawan. Akan lebih baik apabila pihak Hotel dapat meningkatkan dan mengevaluasi komitmen dalam berorganisasi yang diharapkan bisa dirasakan oleh karyawan.
2. Kinerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru terkesan juga baik menurut karyawan, akan lebih baik lagi apabila pihak Hotel dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga mereka dapat terus meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab serta kerjasama dalam organisasi Hotel sehingga karyawan dapat merasakan manfaat yang lebih yang diharapkan dari Hotel.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Maka penulis menyarankan agar Hotel Mona Plaza Pekanbaru dapat memperhatikan komitmen organisasi yang dilaksanakan dengan baik pada karyawan dan juga memperhatikan kinerja karyawan supaya tujuan untuk dapat meningkatkan hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Dessler, Gary., 1992, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Kuntjoro, Sri, Zainuddin. 2002. 25 juli, Komitmen Organisasi, [www.Zainuddin.blogspot.com](http://www.Zainuddin.blogspot.com). Download tanggal 23 Maret 2011.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior (Ninth Edition)*, Mc Graw-hill/Irwin, Inc, New York.

- Mangkunegara,PA.2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT.Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Ruky, Achmad S.2004. *Sistem manajemen Kinerja Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.