

**PENGARUH *REWARD* DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**HIMAWAN ARIO NUGROHO
NPM : 15.832.0145**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

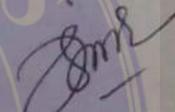
Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* Dan Komitmen Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan
Nama : HIMAWAN ARIO NUGROHO
NPM : 15.832.0145
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

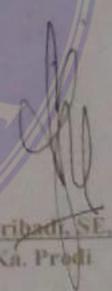
Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis SE, M.Si
Pembimbing 1


Dra. Ismahiah LKS, MMA
Pembimbing 2


Dr. Ihsan Prandi, SE, M.Si
Dekan

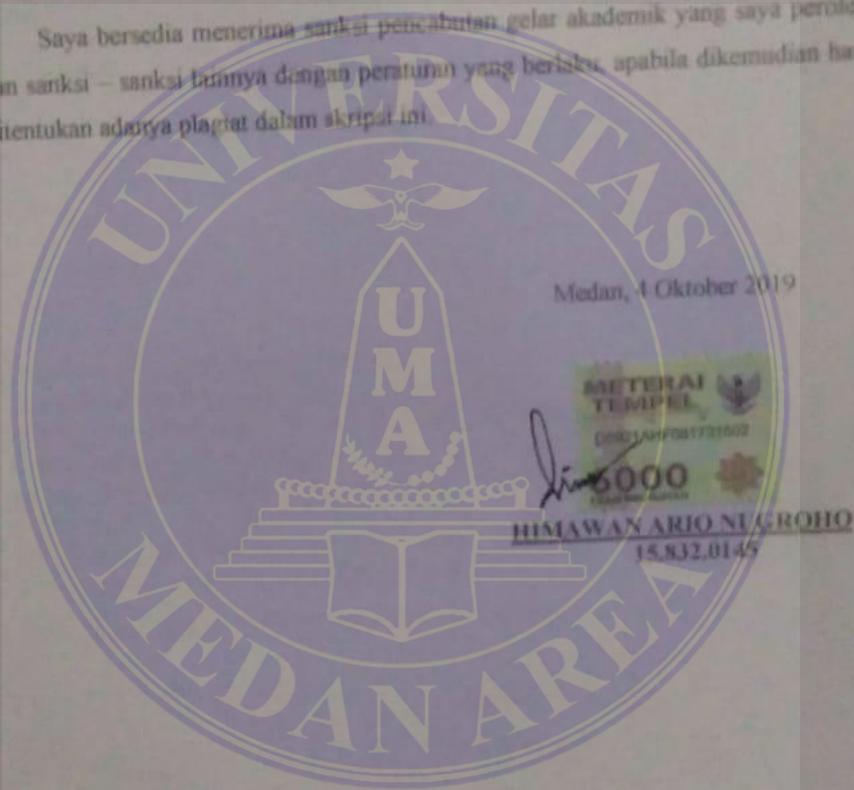

Teddi Prihadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 4/Oktober/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh reward dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Garuda Plaza Hotel Medan departemen *front office* dan *house keeping* yang berjumlah 126 orang dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden diambil dari sebagian populasi. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan reward dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan baik secara simultan maupun parsial dimana variabel komitmen karyawan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan, nilai *R square* sebesar 0,476 berarti hubungan reward dan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan sebesar 47,6%. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni reward dan komitmen karyawan secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 47,6%, sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Reward, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar isi	i
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
2.1. <i>Reward</i>	6
2.1.1. Pengertian <i>Reward</i>	6
2.1.2. Tujuan <i>Reward</i>	7
2.1.3. Dimensi <i>Reward</i>	9
2.2.Komitmen Karyawan.....	11
2.2.1. Pengertian Komitmen Karyawan	11
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....	13
2.2.3. Dimensi Komitmen Karyawan.....	14
2.3.Kinerja	15
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3.3. Peningkatan Kinerja	18
2.3.4. Dimensi Kinerja	19
2.4.Penelitian Terdahulu	20
2.5.Kerangka Konseptual.....	21
2.6.Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.3. Definisi Operasional Variabel	25
3.4. Populasi dan Sampel.....	26
3.5. Jenis Data.....	27
3.6. Metode Pengumpulan Data	28
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.7.1. Uji Validitas.....	29
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	29
3.8. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Garuda Plaza Hotel Medan	34
4.1.2. Visi dan Misi Garuda Plaza Hotel Medan	35
4.1.3. Struktur Organisasi Garuda Plaza Hotel Medan.....	35
4.1.4. Penyajian Data Responden	36
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden	38
4.2. Pembahasan	45
4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	45
4.2.2. Uji Statistik	47
4.2.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	49
4.2.4. Uji Hipotesis	54
4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

No. Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Keluar GPH Tahun 2016-2018.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.3	Data Sampel	27
Tabel 3.4	Instrument Skala Likert.....	28
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2	Usia Responden.....	37
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4	Lama Responden Bekerja	38
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel X1.....	39
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Responden Variabel X2.....	41
Tabel 4.7	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y.....	43
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4.11	Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	53
Tabel 4.13	Uji Pengaruh Parsial (Uji- t)	54
Tabel 4.14	Uji Pengaruh Simultan (Uji-F).....	55
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi (R^2).....	56

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Konseptual.....	22
2.1	Struktur Organisasi Garuda Plaza Hotel Medan.....	36
4.2	Grafik Normalitas Histogram.....	49
4.3	Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	50
4.4	Pengujian <i>Scatterplot</i>	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur yang didalamnya memiliki tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moehriono, 2009:61). Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan performa perusahaan dan tentunya juga memberikan *profit* bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tercapai.

Garuda Plaza Hotel Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang telah berdiri sejak 59 tahun silam. Garuda Plaza Hotel Medan merupakan salah satu hotel bintang empat yang berada di area strategis. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan Garuda Plaza Hotel Medan sebagai hotel yang selalu memberikan pelayanan “TERBAIK” dan hotel yang diakui keberadaannya di dunia perhotelan & masyarakat.

Salah satu upaya yang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian reward (penghargaan). Menurut Bangun (2012:317)

reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa reward (penghargaan) atas kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Dengan adanya reward dapat memacu karyawan bekerja lebih giat lagi dalam bekerja dan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial.

Untuk mengapresiasi karyawannya, Garuda Plaza Hotel Medan telah menetapkan program reward yang disebut *recognition* (pengakuan) yang berupa pemberian piagam “*The Best Employee*” setiap tahun kepada karyawan yang berprestasi. Adapun penilaian yang Garuda Plaza Hotel lakukan meliputi dari absensi, hasil kerja apakah hasilnya berdampak negatif atau positif, *attitude*, dan test pengetahuan yang di dapat oleh karyawan tentang perusahaan. Namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan khususnya departemen House Keeping dan Front Office program reward tersebut sudah tidak berjalan sejak 5 tahun terakhir. Beberapa karyawan merasa kurangnya apresiasi dari pimpinan dan juga kurang puas dengan gaji yang mereka terima. Keadaan ini menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya tidak tercapai dengan optimal.

Selain masalah diatas, faktor komitmen karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:56) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai. Menurut Robbins (2008:99) komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan

dalam organisasi tertentu. Pada setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Apabila masing-masing karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka besar kemungkinan kesuksesan atau keberhasilan perusahaan dapat tercapai. Komitmen dari para karyawan dalam organisasi secara umum dapat dilihat dari data jumlah karyawan dalam beberapa tahun kebelakang, khususnya karyawan yang keluar dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Keluar
Departemen *Front Office* dan *House Keeping*
Garuda Plaza Hotel Medan Tahun 2016-2018

Tahun	Departemen <i>Front Office</i>	Departemen <i>House Keeping</i>
2016	7 orang	16 orang
2017	11 orang	22 orang
2018	12 orang	20 orang

Sumber : Garuda Plaza Hotel Medan (2019) data diolah

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan keluar tiap tahunnya mengalami peningkatan. Dari hasil wawancara dengan Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia diketahui bahwa karyawan keluar karena adanya indikasi kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan seperti karyawan tidak puas dengan gaji yang manajemen berikan serta karyawan mendapat pekerjaan ditempat lain.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan?
3. Apakah reward dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
3. Untuk mengetahui apakah reward dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan.

Sebagai informasi dan masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui reward dan komitmen karyawan.

2. Bagi Peneliti.

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan menerapkan teori-teori atau literature yang diperoleh dari bangku kuliah serta menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

3. Bagi Peneliti Lain.

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian objek maupun masalah yang sama dan mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Reward (Penghargaan)

2.1.1. Pengertian Reward

Sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan, maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoko, 2005:142).

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi.

Reward merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Mathis dan Jackson (2006:424) menyebutkan bahwa reward (penghargaan) adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Reward adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89). Menurut Nugroho (2006:5), Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang

menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Bangun (2012:317) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan *Reward*

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Menurut Wibowo (2012:365), tujuan pemberian reward (penghargaan) antara lain:

a. Menarik (*Attract*)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

b. Mempertahankan (*Retain*)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

c. Memotivasi (*Motivate*)

Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2007:149), *reward* bertujuan sebagai:

a. Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, kebutuhan status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan penghargaan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang lebih kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian penghargaan cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

2.1.3. Dimensi Reward

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau reward. Menurut Wibowo (2012:367), jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

a. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar pribadi atau rasa hormat. Penghargaan ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik adalah *tangible* atau dapat dirasakan secara fisik. Bentuk penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah:

- 1) Gaji dan upah, biasanya berupa uang yang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama, mekanisme utama untuk memberikan penghargaan dan memodifikasi perilaku dalam organisasi.
- 2) Tunjangan adalah berupa dana pensiun, jaminan kesehatan, dan liburan.
- 3) Promosi merupakan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau dikarenakan lamanya karyawan bekerja di instansi tersebut.
- 4) Penghargaan interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

b. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya.

Penghargaan ini dibedakan atas :

1) Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

2) Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan yang menantang. Terdapat perbedaan individu dalam menentukan tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, moderat atau rendah. Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi daripada tujuan moderat. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

3) Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan.

4) Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan. Sebagian menjadi tidak puas jika tidak didorong mengembangkan keterampilannya. Program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan pekerja.

2.2. Komitmen Karyawan

2.2.1. Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Robbins (2008:99), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Menurut Luthans (2006:249) komitmen didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Menurut Alwi (2001:49), komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Sunarto (2005:25) mengatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Pemihakan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Dessler (2006:58) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi masa bekerja (*turn over*) yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumberdaya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen.

Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan

berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

Steers dalam Sunarto (2005:20) menyatakan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Minner dalam Sopiah, (2008:165) menyatakan bahwa empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang 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.

2.2.3. Dimensi Komitmen Karyawan pada Organisasi

Robbins (2008:101) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam komitmen karyawan yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Affective Commitment adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Dengan *affective* yang tinggi karyawan tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mau terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan ingin mencapai tujuan organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Continuance Commitment adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki *Continuance Commitment* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh organisasi tersebut.

- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Normative Commitment adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Mangkunegara (2005:67), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sondang (2011:137) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara Menurut Rivai (2009:309) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Moeheriono (2009:60), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Ambar dan Rosidah (2009:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:56) adalah:

- a. Faktor *personal*, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2005:193) yaitu:

a. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stress

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.3.3. Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184), ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu :

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2) Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi .

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

Sedangkan Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2005:134) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1) Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya seperti refleksi,

mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

2) Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

2.3.4. Dimensi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) ada beberapa dimensi kinerja yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan

dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Kerja sama

Kerja sama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syahril, R.R (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> Ekstrinsik dan <i>Reward</i> Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel <i>reward</i> ekstrinsik dan intrinsik baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan
2	Arifianto (2015)	Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipa Pharmed Jakarta	Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh komitmen dan kompensasi.
3	Meidiana (2015)	Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro	Variabel insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Aktar (2012)	Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Komersil Bangladesh	Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan beberapa variabel yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Sugiyono, 2014:49).

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja akan tercapai apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut antara lain reward dan komitmen karyawan. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga (Bangun, 2012:317). Penghargaan dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

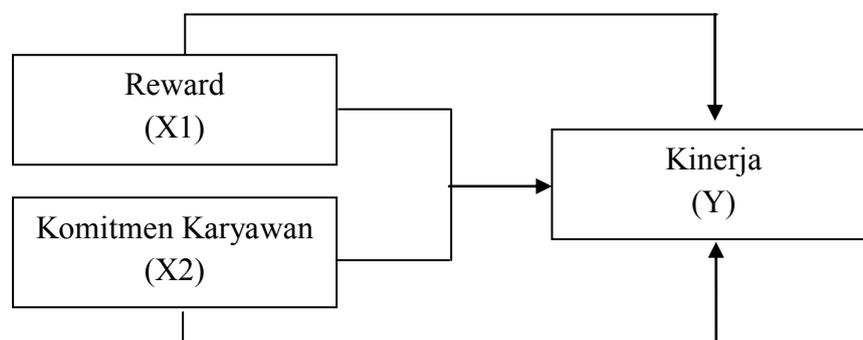
Menurut Robbins (2008:99) komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Dalam mencapai kinerja yang baik setiap karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki perilaku yang melibatkan rasa loyalitas kepada organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2012:519), komitmen organisasional merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, yaitu setia pada organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi akan membuat karyawan setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya untuk dapat meningkatkan

kinerjanya pada perusahaan dimana organisasi menginginkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang baru dan belum dilakukan sebelumnya. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yakni menunjukkan peningkatan efektivitas organisasi melalui tingginya pencapaian kinerja.

Dengan demikian, penghargaan yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Komitmen dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap yang dimiliki oleh karyawan.

Dari defenisi tersebut dapat diketahui bahwa penghargaan dan komitmen karyawan akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Berdasarkan teori pendukung tersebut maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

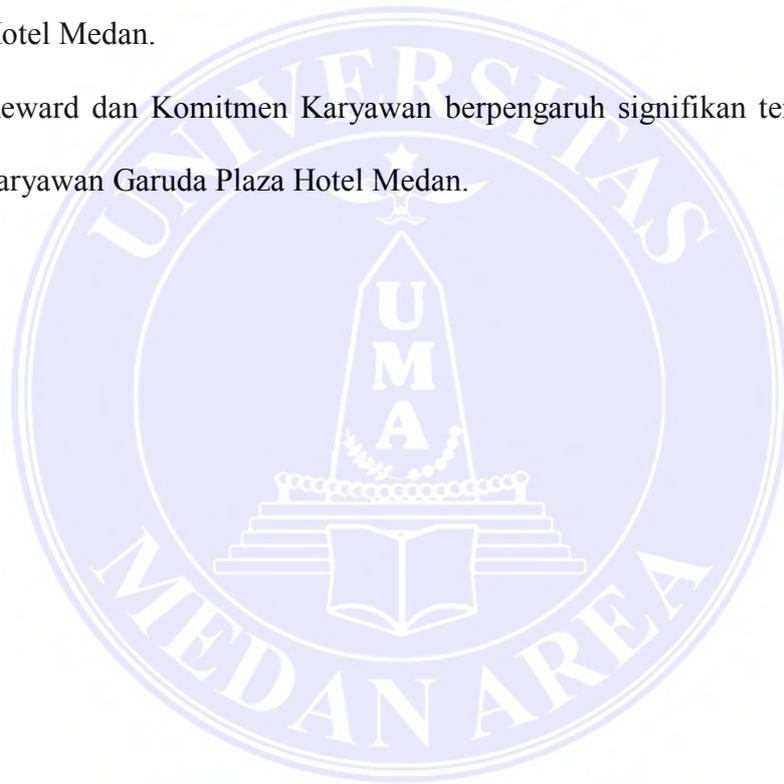
2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2014:93). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang sudah diuraikan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.

H2 : Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.

H3 : Reward dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:53), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Reward (X1), Komitmen Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Garuda Plaza Hotel Medan, Jl. Sisingamangaraja No. 18 Medan, Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember 2018 sampai April 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018	2019			
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja hijau					
7	Meja Hijau					

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
1	Reward (X1)	Reward adalah suatu bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga (Bangun, 2012:317)	1. Reward Intrinsik 2. Reward Ekstrinsik (Wibowo, 212: 367)	Likert
2	Komitmen Karyawan (X2)	Komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan, serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu (Robbins, 2008:99)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Robbins, 2008:101)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama (Mathis dan Jackson, 2002:78)	Likert

Sumber: Teori Bab II

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di Garuda Plaza Hotel Medan yaitu pada departemen *Front Office* dengan populasi 32 orang karyawan dan departemen *House Keeping* dengan populasi 94 orang karyawan. Total keseluruhan dari 2 (dua) departemen tersebut adalah 126 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya.

Sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2013:78), sebagai berikut:

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

$$n = \frac{126}{1+126 (0,1)^2} = 55,75 \text{ atau } 56 \text{ orang karyawan.}$$

Dimana :

- n = Ukuran sampel
 N = Ukuran Populasi
 E = Taraf kesalahan (*standar error* 10%)

Untuk menentukan besar sampel dari tiap-tiap subpopulasi yang harus diambil, maka diperlukan suatu satuan yang sering disebut *sample fraction* (f) untuk masing-masing subpopulasi sebagai faktor pengalinya (Umar, 2013:88).

Nilai f dihitung dengan rumus berikut:

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

Untuk data diatas, nilai masing-masing *sample fraction*nya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Sampel

Departemen	Ni	Fi
<i>Front Office</i>	32	0,25
<i>House Keeping</i>	94	0,75

Sumber: Garuda Plaza Hotel Medan 2018 (Data diolah)

Jadi, masing-masing sampel yang diambil dari subpopulasi dapat dihitung sebagai berikut:

- 1) *Front Office* = $0,25 \times 56 = 14$ orang karyawan
- 2) *House Keeping* = $0,75 \times 56 = 42$ orang karyawan.

3.5. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur dengan mempelajari berbagai tulisan dan buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang, 2012:76). Uji validitas untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Untuk menguji ketepatan kuisisioner, akan dilakukan uji validitas terhadap 30 orang populasi yang tidak termasuk didalam sampel penelitian pada Garuda Plaza Hotel Medan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner (Situmorang, 2010:72). Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{alpha} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan reliable
- b. Jika $r_{alpha} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliable.

3.8. Teknis Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda harus memenuhi syarat asumsi klasik sebelum data tersebut dianalisis. Adapun syarat asumsi klasik tersebut meliputi :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data yang dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal yakni tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu melihat Histogram dan *Normality Probability Plot* (Situmorang, 2012:100).

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umumnya yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:104).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varian gangguan berbeda dari suatu pengamatan, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika sebuah varian sama, maka dikatakan homokedastisitas dan apabila varian berbeda, maka dikatakan terjadi

heterokedastisitas. Alat untuk mengujinya terbagi dua yaitu, dengan analisis grafik dan analisis residual yang berupa statistic (Situmorang, 2012:108).

2. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefenisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independent (X). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= Kostanta
x_1	= Reward
x_2	= Komitmen Karyawan
β	= Koefisien Regresi
ϵ	= <i>Standart Error</i>

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dan mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 = \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh X (Reward dan Komitmen Karyawan) terhadap Y (Kinerja karyawan).

$H_0 = \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh X (Reward dan Komitmen Karyawan) terhadap Y (Kinerja karyawan).

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 = ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Test uji parsial menguji setiap variabel bebas (X_1 dan X_2) apakah mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh X (Reward dan Komitmen Karyawan) terhadap Y (Kinerja karyawan).

$H_0 : b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh X (Reward dan Komitmen Karyawan) terhadap Y (Kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 , dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin mengecil atau mendekati angka nol maka dapat dikatakan bahwa

pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian yang dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-F dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan komitmen karyawan secara serentak atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.
2. Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,476, angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu reward dan komitmen karyawan mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan sebesar 47,6% dan sisanya 52,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan dan pengembangan, kompetensi, dan lain sebagainya.

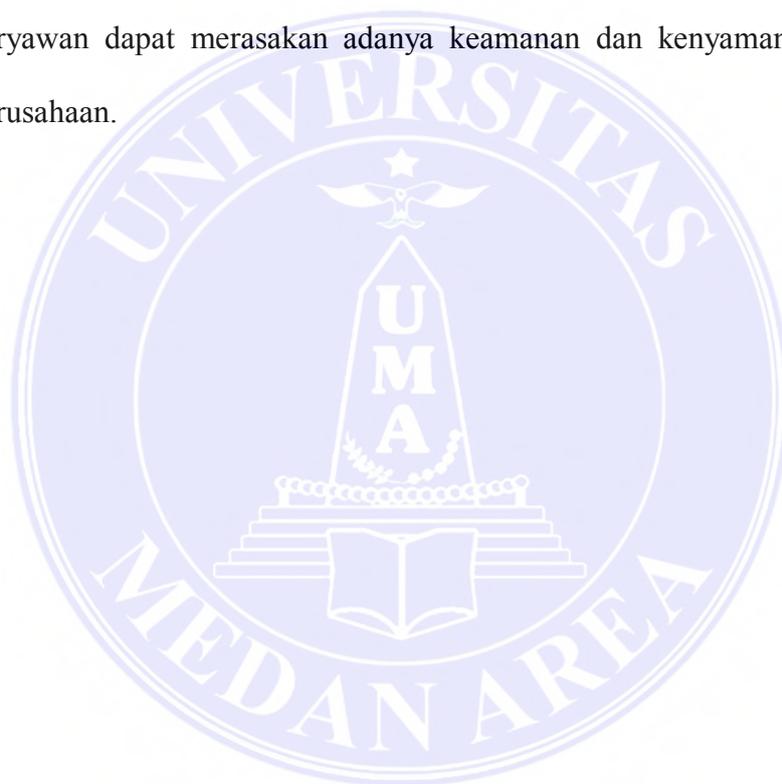
5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi penerapan program reward yang jelas dan tepat sasaran dan juga memberikan keadilan agar dapat membantu

karyawan dalam meningkatkan hasil kinerjanya seperti pemberian gaji serta tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, mengapresiasi kinerja karyawan dalam bentuk pujian atau memberikan kepercayaan pada karyawan dan pimpinan menghargai setiap karyawan.

2. Untuk menumbuhkan komitmen karyawan, perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, memberikan perhatian kepada karyawan, membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan dan mengupayakan karyawan dapat merasakan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, BPFE: Yogyakarta.
- Ambar, Teguh Sulistiyanu dan Rosidah, 2009. *Manajemen Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks: Klaten.
- Handoko, Hani T, 2005. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Andi: Yogyakarta
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Unit Penerbit dan Percetakan Akedemi Manajemen: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkuprawira, TB Sjafrli & Hubeis, Aida Vitalaya, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat: Jakarta.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan dan Punishment*. Bulletin Cipta Karya: Departemen Pekerjaan Uum, Edisi No. 6/IV/Juni.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Mohdfawzi Ahmad, 2009. *Performance Appraisal System yang Tepat Untuk Menilai Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2010. *Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana: Jakarta

Situmorang, Syafrizal Helmi, dkk. 2012. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Medan: Edisi kedua USU Press.

Sondang . Siagian P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Andi: Yogyakarta.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Bandung: Alfabeta.

Sunarto, 2005. *Manajemen Karyawan*, AMUS: Yogyakarta.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers: Jakarta.

JURNAL

Aktar, Serena, 2012. "The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh", *Journal of Business and Management*, Vol 6, pp 9-15. Dixid, Varsha, 2012. "A Study about Employee Commitment and its impacton Sustained Productivity in Indian Auto Component Industry",

Arifianto, Dion, Aryanda. 2015. *Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains*. Jurnal Manajemen Vol 9 No 1, hh 13-20

Meidiana, Karina. 2015. *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro*. FE-UNY, Yogyakarta.

Syahril, R.R. 2016. *Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Reward Intrinsik Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Manajemen Vol 3 No 1, hh 23-37