

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ARYADUTA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

SWEETA ROZA MUKHERJEE

NPM : 218320274



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

MEDAN

2025

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 7/5/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/5/26

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ARYADUTA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

SWEETA ROZA MUKHERJEE

NPM : 218320274

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 7/5/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/5/26


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Medan**
Nama : **Sweeta Roza Mukherjee**
NPM : **218320274**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Teddi Prihadi, S.E., M.M)
Pembimbing


(Wan Rizca Amelia, S.E., M.Si)
Pemanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiq, BBA(Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 11 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ARYADUTA MEDAN” 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 ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 1 September 2025



SWEETA ROZA MUKHERJEE

218320274

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sweeta Roza Mukherjee
NPM : 218320274
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Medan.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada Tanggal : 1 September 2025
Yang menyatakan,



Sweeta Roza Mukherjee

RIWAYAT HIDUP

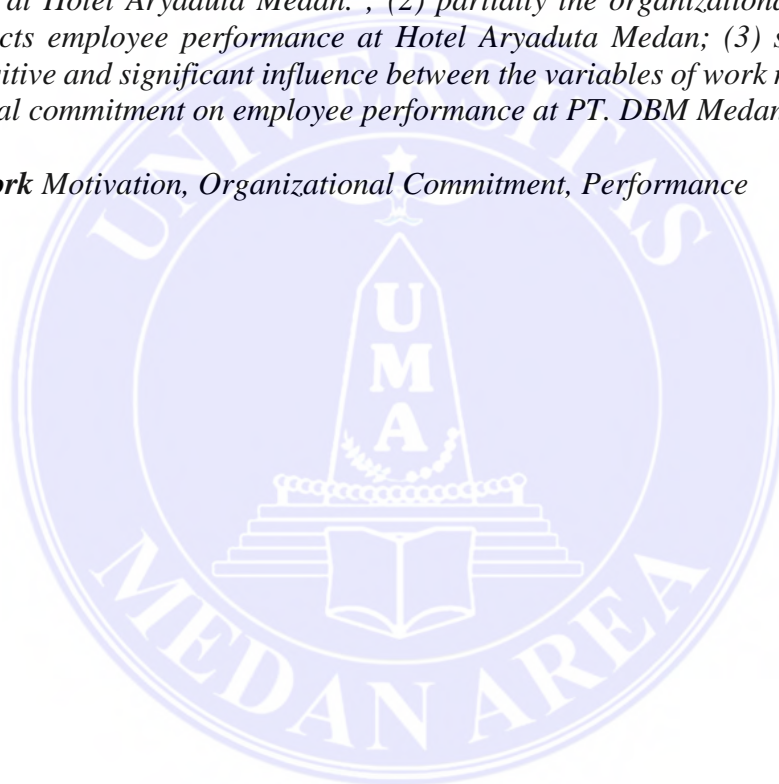


Nama	Sweeta Roza Mukherjee
NPM	218320274
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 31 Juli 2002
Nama Orang Tua :	
Ayah	Cutra andika S.H, M.H
Ibu	Ledyana
Riwayat Pendidikan :	
SMP	Pesantren Unggulan Terpadu Darul Mursyid
SMA/SMK	MA Diniyah Putri
Riwayat Studi Di UMA	Manajemen
Pengalaman Kerja	Tidak Ada
NO. HP/WA	081346666684
Email	Sweetarozamukherjee7@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work motivation and organizational commitment on employee performance at Hotel Aryaduta Medan. The research method used is exploratory research, where variables are measured using a Likert scale. Data collection methods are carried out by interview, with a list of questions (questionnaire) and documentation studies. The population in this study were all employees at Hotel Arya Duta Medan, totaling 69 people. Sampling using the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, namely 69 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results of the study indicate that: (1) partially the work motivation variable affects employee performance at Hotel Aryaduta Medan. ; (2) partially the organizational commitment variable affects employee performance at Hotel Aryaduta Medan; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of work motivation and organizational commitment on employee performance at PT. DBM Medan

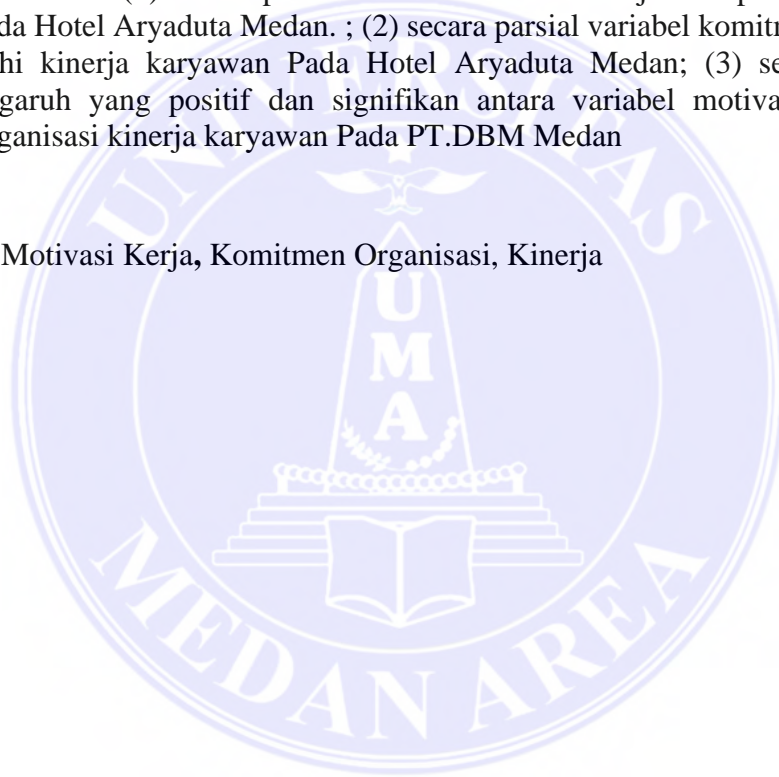
Keywords *work Motivation, Organizational Commitment, Performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis **pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Aryaduta Medan**. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Hotel Aryaduta Medan. yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 69 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Pada Hotel Aryaduta Medan. ; (2) secara parsial variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Pada Hotel Aryaduta Medan; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi kinerja karyawan Pada PT.DBM Medan

Kata kunci Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Pelacakan Online dan Ketepatan Waktu Pengiriman Terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Menggunakan Jasa Kirim JNE Express di Kota Medan”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.


Tidak terasa waktu telah berlalu dan saat itu juga banyak hambatan dan kesulitan yang dihadapi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini, namun dikarenakan kerja keras dan dukungan dari beberapa pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Semoga penulis dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberi arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberi arahan, saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Ida Royani SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberi arahan, saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Para dosen dan seluruh staff akademika FEB UMA yang telah banyak memberikan pengetahuan dan membantu penulis selama masa perkuliahan.
8. Ayah Cutra Andika, SH, MH dan Ibu Ledyana selaku Orang Tua yang telah memberikan doa, dukungan dan pengorbanan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh pihak dari Hotel Arya Duta Medan yang telah mengizinkan dan membantu mengumpulkan data penelitian serta para responden yang telah memberikan waktu dan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada teman-teman penulis yang tak kalah penting kehadirannya, Santi recia Aprilia, Khairunnisa, Khalisa Anindya Zahra Terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang telah berkontribusi banyak dari awal hingga akhir penulisan, memberikan semangat, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan selalu ada untuk penulis, baik dalam suka maupun duka.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Jul adiansyah Hasibuan terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis dan sudah berkontribusi banyak baik tenang, waktu dan materi. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 1 September 2025



Sweeta Roza Mukherjee

218320274

DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Pertanyaan Penelitian	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
2.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2. Motivasi Kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja.....	14
2.2.3. Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.3. Komitmen Organisasi	16
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	16
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.3.3. Dimensi Komitmen Organisasi	18
2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Konseptual.....	21
2.6. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III	23
METODE PENELITIAN	23

3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	23
3.2.1. Tempat Penelitian.....	23
3.2.2. Waktu Penelitian.....	23
3.3. Populasi Dan Sampel.....	24
3.3.1. Populasi.....	24
3.3.2. Sampel.....	24
3.4. Definisi Operasional.....	25
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	26
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7. Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	27
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	28
3.7.3. Uji Statistik.....	30
3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Gambaran Umum Hotel Arya Duta Medan.....	32
4.1.2. Visi Misi Perusahaan.....	33
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	33
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	34
4.2. Uji Asumsi Klasik.....	38
4.3. Model Regresi Linier Berganda.....	43
4.4. Uji Hipotesis.....	44
4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.6. Pembahasan.....	49
BAB V	52
KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1. Kesimpulan.....	52
5.2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Wisatawan Pada Hotel Arya Duta Medan	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan pada Hotel Arya Duta Medan 2023	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2 Operasional Variabel	25
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Responden	34
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi kerja(X1)	35
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi(X2)	36
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	38
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa	44
Tabel 4.8 Coefficients	45
Tabel 4.9 Anovaa	47
Tabel 4.10 Uji t Coefficientsa	48
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	40
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability.....	41
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	54
Lampiran 2. Data Penelitian Dan Hasil Pengolahan Data	57
Lampiran 3. Surat Izin Riset.....	63
Lampiran 4. Surat Telah Selesai.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan itu sendiri tidak terkecuali perusahaan jasa perhotelan (Sinambela, 2019).

Hotel Arya Duta Medan merupakan salah satu perhotelan terbesar yang ada di Kota Madya Medan. Hotel Arya Duta Medan sudah seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan (Sinambela, 2021). Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi Mangkunegara (2019).

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan, dimana banyak karyawan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada tidak tercapainya target wisatawan yang menginap. Berikut ini adalah tabel 1.1 data jumlah wisatawan yang menginap pada Hotel Arya Duta Medan Tahun 2019-2023.

Tabel 1.1 Jumlah Wisatawan yang menginap pada Hotel Arya Duta Medan Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Wisatawan yang menginap (Orang)
2019	21.504
2020	21.304
2021	16.589
2022	2.643
2023	2.256

Sumber : Hotel Arya Duta Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa wisatawan yang menginap pada pada Tahun 2019 sebanyak 21.504 wisatawan, terjadi penurunan sebanyak 200 wisatawan pada Tahun 2020 menjadi 21.304 wisatawan, Tahun 2021 kembali terjadi penurunan sebesar 4.715 wisatawan menjadi 16.589 wisatawan, kemudian di Tahun 2022 terjadi penurunan cukup signifikan sebesar 13.946 wisatawan menjadi 2.643 orang dan pada Tahun 2023 terjadi penurunan sebanyak 387 wisatawan menjadi 2.256 wisatawan. Penurunan jumlah wisatawan yang menginap selama lima tahun terakhir cukup signifikan, hal ini disebabkan karena masa pandemi Covid-19 membuat kunjungan mancanegara menurun drastis, selain akibat Covid-19, tidak tercapainya jumlah wisatawan yang menginap di Hotel Arya Duta Medan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 disebabkan dari pengurangan karyawan yang cukup signifikan dan mengakibatkan karyawan yang bekerja merangkap berakibat banyaknya komplain yang terjadi. Mangkunegara (2020) mengatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut Robbins (2019:235) mendefinisikan konsep penting dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lainnya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu sikap dan nilai yang bersifat invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2019).

Adapun fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja, dimana masih rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan hal ini terlihat dari dukungan organisasi yang dinilai kurang karena karyawan tidak diberikan kesempatan mengembangkan potensi dirinya dalam bekerja dan karyawan tidak pernah mendapatkan penghargaan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya. Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Siagian, (2020) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Adapun fenomena mengenai disiplin kerja yang ditemukan dilapangan dengan jumlah karyawan Hotel Arya Duta Medan sebanyak 274 orang dengan jumlah karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun pada kenyataan hal tersebut berdampak sebaliknya. Banyak karyawan melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga lupa absen. Berikut absensi karyawan Hotel Arya Duta periode 2023 pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan pada Hotel Arya Duta Medan 2023

No	Bulan	Jumlah Tena ga	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus	Jumlah Hari Kerja Yang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase (%)

		Kerja (oran g)		nya (hari)	Hilang (Hari)		
	A	B	C	D=BxC	E=D-F	F=D-E	G=E: (Dx100%)
1	Januari	274	25	6.850	241	6.609	3,52
2	Februari	274	23	6.302	255	6.047	4,04
3	Maret	274	25	6.850	332	6.518	4,84
4	April	274	24	6.576	310	6.266	4,71
5	Mei	274	24	6.576	265	6.311	4,02
6	Juni	274	19	5.206	251	4.955	4,82
7	Juli	274	26	7.124	269	6.855	3,77
8	Agustus	274	25	6.850	329	6.521	4,80
9	September	274	24	6.576	219	6.357	3,33
10	Oktober	274	27	7.398	328	7.070	4,43
11	November	274	25	6.850	231	6.619	3,37
12	Desember	274	23	6.302	315	5.987	4,99
<i>Total</i>			290	79.460	3.345	76.115	50,64
<i>Rata-rata</i>			24,2	6.622	278,75	6.34	4,22

Sumber:Hotel Arya Duta Medan

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan di Hotel Arya Duta Medan tahun 2023 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,22% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100% . Menurut Kasmir (2019:204) kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap karyawan kurang disiplin, karena akan mempengaruhi kinerjanya.

Selain faktor internal motivasi kerja faktor eksternal komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2019), adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Notoatmodjo (2019) berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik

merupakan beban tambahan bagi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan

Komitmen seseorang terhadap organisasi, perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson

Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di instansi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada instansi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan instansi pemerintah.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi

Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan atau instansi lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Dari masalah yang terjadi di Hotel Arya Duta Medan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Arya Duta Medan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa permasalahan yaitu diantaranya sebagai berikut: Tingkat absensi karyawan yang tinggi akibat kurangnya motivasi kerja, kemudian Kurangnya bekerja keras dan rasa ingin memiliki terhadap organisasi. Dan Penurunan komitmen dan keterampilan mengakibatkan kurang bertanggung jawab. Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan penyampaian informasi tidak berjalan dengan lancar. Kurangnya disiplin dan kehadiran dalam kerja

1.3. Pertanyaan Penelitian

Setelah masalah peneliti dibatasi ruang lingkupnya, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Duta Medan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Duta Medan ?
3. Apakah Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Duta Medan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Adapun tujuan penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Duta Medan.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Duta Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Duta Medan

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan maksud dan tujuannya maka hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teori maupun praktis sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan penulis terkait dengan variabel- variabel yang diteliti yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manggala agni.
2. Bagi perusahaan sebagai saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agni melalui perbaikan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi

3. Bagi akademis sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang di tetapkan sebelumnya. (Syamsuddin, 2018) Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan *reward* dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

(Dharma, 2018) Menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variable psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut (Syamsuddin, 2018) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara Horizontal merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu

dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. **Kreatifitas (*Creativity*)** Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. **Inovasi (*Inovation*)** Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ideide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. **Inisiatif (*Initiative*)** Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syamsuddin, 2018) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. **Kuantitas pekerjaan** berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. **Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)** Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. **Kemandirian (*Dependability*)** Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri

dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.3. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

(Estening Widianingsih, 2018), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. (Handoko, 2022) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk

bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2.3.2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Demikian pula dengan karyawan akan terdorong untuk bekerja secara dengan sungguh-sungguh. Hamalik dalam (Handoko, 2022), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu

1. memotivasi dipandang sebagai suatu proses dan
2. menentukan karakter dari proses ini”.

(Mangkunegara.AA, 2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu: “

1. prinsip partisipasi
2. prinsip komunikasi,
3. prinsip mengakui andil bawahan,
4. prinsip pendelegasian wewenang,
5. prinsip memberi perhatian”.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik,

2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sangat menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam memotivasi karyawan pastinya setiap perusahaan memiliki teknik masing-masing agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Mangkunegara.AA, 2018)“tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja

keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja karyawan. Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi. Menurut (Handoko, 2022), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prestasi atau *achievement*
2. Pengakuan atau *recognition*
3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
4. Tanggung jawab atau *responsibility*
5. Kemajuan atau *advancemen*
6. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*"

Dari teori Herzberg di atas, dapat diketahui bahwa indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai ,

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen SDM adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Syamsuddin, 2018) Pengertian mengenai

komitmen SDM yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

(Dharma, 2018) Definisi Komitmen SDM sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. (Syamsuddin, 2018) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

(Dharma, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen SDM yaitu:

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien. menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni:

2.2.3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Priansa, 2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- c. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi

2.1.4. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen SDM (Liana, 2020) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - (a) kemauan bekerja
 - (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut (Liana, 2020) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- a. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Djamal Adi 2019	Pengaruh Komitmen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Samco Pekanbaru Baru	Hasil penelitian menunjukkan jika Komitmen SDM dan Budaya organisasi secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Mika andayani 2019	Pengaruh Komitmen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Jambi	Hasil penelitian menunjukkan jika Komitmen SDM dan Budaya organisasi secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Wahyudi 2018	Pengaruh Komitmen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Permata Palembang	Hasil penelitian menunjukkan jika Komitmen SDM dan Budaya organisasi secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Chairun nisa 2018	Pengaruh Komitmen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kebayoran Pharma	Hasil penelitian menunjukkan jika Komitmen SDM dan Budaya organisasi secara partial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari

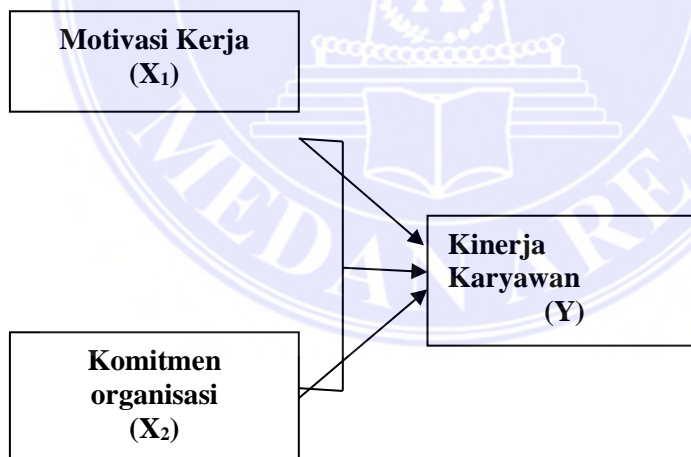
			hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--

Sumber: Diolah Peneliti, (2025).

2.5. Kerangka Konseptual.

Variabel bebas (X) terdiri motivasi kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat (Sugiyono,

2018) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah korelasional tujuannya untuk memahami hubungan antar variabel , misalnya penelitian yang ingin mengetahui apakah fasilitas kerja dan insentif kerja mempunyai hubungan dengan loyalitas karyawan. Di sini tidak diperlukan untuk mengetahui mana yang menjadi penyebab dan mana yang menjadi akibat.(Sugiyono, 2018)

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian.

Penelitian bertempat di Hotel Arya Duta jalan Kapten Maulana Lubis No. 8 Medan 20112 Sumatera Utara

3.2.2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi Hotel Arya Duta jalan Kapten Maulana Lubis No. 8 Medan 20112 Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan September 2024 sampai Desember 2024

Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Juni 2024				Oktober 2024				Maret 2026				September 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																

3	Pembuatan Proposal	[Redacted]																		
4	Bimbingan Proposal	[Redacted]																		
5	Seminar Proposal																			
6	Pengumpulan Data																			
9	Seminar Hasil																			
10	Meja Hiaju																			

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi di Hotel Arya Duta jalan Kapten Maulana Lubis No. 8 Medan 20112 Sumatera Utara. yang berjumlah 69 orang karyawan yang telah berstatus karyawan tetap dan bekerja sudah lebih 5 lima tahun.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah 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 menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Yang berjumlah karyawan Hotel Arya Duta jalan Kapten

Maulana Lubis No. 8 Medan 20112 Sumatera Utara. yang berjumlah 69 orang karyawan yang telah berstatus karyawan tetap dan bekerja sudah lebih 5 lima tahun. sebesar 75 orang.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Motivasi Kerja (X1)	Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi atau <i>achievement</i> 2. Pengakuan atau <i>recognition</i> 3. Pekerjaan itu sendiri atau <i>the work it self</i> 4. Tanggung jawab atau <i>responsibility</i> 5. Kemajuan atau <i>advancement</i> 6. Pengembangan potensi individu atau <i>the possibility of growth</i>” 	Likert
2	Komitmen Organisasi (X2)	Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) komitmen organisasional adalah salah satu topic yang selalu menjadi refrensi baik bagi manajemn sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Meaning</i> atau arti 2. <i>Competence</i> atau kompetensi 3. <i>Self-determination</i> 	Likret

		menurut Syamsuddin (2018) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.	atau penentuan diri 4. <i>Impact</i> atau pengaruh	
3	Kinerja (Y)	Menurut Hamzah (2016) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut Edison dkk (2017) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya	1. Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama	Likert

Sumber: Data diolah Peneliti, (2025).

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2018)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :(Sugiyono, 2018)

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Situmorang, (2018).

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2018)

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. (Sugiyono, 2018)

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Sugiyono, 2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian

dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sugiyono, 2018)

3.7.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (motivasi kerja)

X₂ = Variabel bebas (komitmen organisasi)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$). (Sugiyono, 2018)

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. (Sugiyono, 2018)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan Hotel Aryaduta Medan agar dapat memberikan pemahaman perlunya motivasi kerja bagi karyawan.
2. Disarankan kepada pimpinan Hotel Arayduta Medan agar , bisa menjalankan pemahaman bagaimana perlu dan manfaat jika berkomitmen terhadap perusahaan.
3. Disarankan agar pimpinan Hotel Aryaduta Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Alfabertha.

Luthfi Maadjidn.Dkk PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 3, 2022

Mardiyah Tusholihah Dkk, PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019 <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id> ISSN (Online): 2460-2299 ISSN (Cetak): 1693-5233

Betharia Claudina Situmorang, Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 1, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205 Open Access: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairv>

Gito Septa Putra (2022) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG , Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 DOI Issue : 10.46306/vls.v3i2

Suwanto. (2022.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selata, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ARYADUTA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PNYATAAN

1. VARIABEL MOTIVASI KERJA(X1)

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	TB
Prestasi						
1	Saya memiliki prestasi kerja					
Pengakuan						
2	Saya memilih pekerjaan yang selalu diakui kebaikannya oleh pimpinan					
Pekerjaan itu sendiri						
3	Saya melakukan pekerjaan itu sendiri tanpa orang lain					
Tanggung Jawab						
4	Saya memiliki tanggung jawab yang lebih					
Kemajuan orientasi tim						
5	Saya memiliki kemajuan kerja yang baik					
Pengembangan potensi individu atau the possibility of growth						
6	Saya selalu mengembangkan diri					

1. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	TB
Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment)						
7	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
8	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment)						
9	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
10	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi						
11	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
12	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SB	B	CB	KB	TB
Kualitas kerja						
13	Saya mampu bekerja dengan kualitas yang baik					
Kuantitas						
14	Saya terbiasa bekerja dengan sejumlah perjaan yang banyak					
Ketepatan waktu						
15	Saya selalu memiliki kerja dengan ketepatan waktu					
Efektivitas						
16	Efektivitas kerja saya baik					
Kemandirian						
17	Saya terbiasa bekerja secara mandiri					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran data sampel penelitian

Motivasi kerja(x1)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)							
Res p	ITEM						TOTAL
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	4	28
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	4	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	4	2	4	2	22

9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	4	5	4	26
15	4	4	5	5	5	5	28
16	5	5	4	5	4	5	28
17	5	5	5	4	5	4	28
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	4	5	4	26
21	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	3	5	3	5	26
23	4	4	4	5	4	5	26
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	4	5	4	5	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	5	4	26
28	5	5	4	5	4	5	28
29	5	5	5	4	5	4	28
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	4	5	4	28
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	5	4	5	4	26
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	5	4	5	4	26
39	4	4	3	4	3	4	22
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	5	4	5	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	4	5	28
44	5	5	4	5	4	5	28
45	5	5	3	4	3	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30

52	5	5	4	5	4	5	28
53	5	5	5	4	5	4	28
54	5	5	5	2	5	2	24
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	5	3	4	3	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	4	5	4	5	28
67	5	5	5	4	5	4	28
68	5	5	5	2	5	2	24
69	5	5	5	5	5	5	30

Komitmen Organisasi(X2)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI							
ITEM							
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	28
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	5	29
8	4	4	4	4	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	4	5	28
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	4	4	4	4	24

17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	4	5	29
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	4	5	4	5	28
22	4	4	5	4	4	4	25
23	5	5	5	5	4	5	29
24	4	4	5	4	5	4	26
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	5	4	5	28
28	5	5	5	5	4	5	29
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	4	5	3	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	4	5	3	5	27
34	5	5	4	5	4	5	28
35	4	4	4	4	5	4	25
36	5	5	5	5	4	5	29
37	4	4	5	4	4	4	25
38	4	4	4	4	5	4	25
39	4	4	4	4	5	4	25
40	5	5	5	5	3	5	28
41	5	5	4	5	3	5	27
42	5	5	5	5	4	5	29
43	4	4	5	4	4	4	25
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	4	5	5	5	29
46	5	5	4	5	5	5	29
47	4	4	4	4	3	4	23
48	4	4	4	4	3	4	23
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	4	5	4	5	28
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	5	4	5	29
53	5	5	5	5	4	5	29
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	4	5	29
58	4	4	4	4	3	4	23
59	4	4	4	4	4	4	24

60	5	5	4	5	4	5	28
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	4	5	29
63	5	5	5	5	4	5	29
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	4	5	29
68	5	5	5	5	5	5	30
69	5	5	5	5	4	5	29

Kinerja Karyawan(Y)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJAKARYAWAN (Y)						
ITEM						
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24

25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	22
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	4	4	4	22
62	5	4	4	5	5	23
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	4	4	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	4	4	23

68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25



Lampiran

3.Surat

izin

riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus / Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 730188 730879 730438 (061) 730812 Medan 20223
 Kampus II Jalan Sialang Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 822982 (061) 829331 Medan 20132
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: umv_containers@uma.ac.id

31 Oktober 2024

Nomor : 3915 /FEB/01.1/X/2024
 Lamp. : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Hotel Arya Duta Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami:

Nama : Sweeta Roza Mukherjee
 NPM : 218320274
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta
 Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
 Program Studi Manajemen


 An. Kaprodi, SE, M. Si



Lampiran 4.Surat telah selesai riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/5/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)7/5/26



Jl Kapten Maulana Lubis No.8, Pesisir Tengah, Kecamatan Medan Pesisir
Medan- 20112
Telp : (62-61) 4614766 Fax : (051) 46824501

Nomor : 197/Ins/RASET/I/2025
Hal : Konfirmasi Selesai Riset

Kepada Yth
Dekan Fak Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,
Berdasarkan Surat Nomor 3915/FEB/01.I/X/2024 Perihal permohonan selesai Penelitian tugas akhir Mahasiswa,

Nama : Sweeta Roza Mukherjee
NPM : 218320274
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap KINERJA Karyawan Hotel Aryaduta Medan.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah dapat kami nyatakan untuk selesai Penelitian tugas akhir di perusahaan kami terhitung mulai bulan Desember 2024. Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat
Medan, 10 Januari 2025

Indah Susanti.SE

Area Manager