

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA HOTEL DYAN GRAHA PEKANBARU)**

Oleh :

Talenta Novita Simanjuntak

Email: talentanovitasimanjuntak@yahoo.com

Pembimbing : Seno Andri

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

This study aims to analyze the provision of motivation and organizational commitment and its effect on employee performance at Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Provision of motivation as a variable (X1), Organizational Commitment as Variable (X2), and employee performance as a variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sample used is 56 employees conducted by census and technique of collecting data through questioner. The results of analysis using the validity test, test reliability, test determination, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. So it can be concluded that the provision of motivation significantly influence employee performance at Hotel Dyan Graha Pekanbaru, Employee performance at Hotel Dyan Graha Pekanbaru, and giving motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance at Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Keywords: Giving Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi , artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tertentu. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat . untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia secara memadai sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas , loyal dan berprestasi . Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk

mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut **Simamora (2004)**, motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

Blau dan Boel (dalam Budiard, 2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006)** menyatakan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain meliputi : kuantitas pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Perkembangan industri perhotelan saat ini sangat pesat , sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat di antara industri perhotelan. Melihat suasana industri perhotelan kota Pekanbaru banyak industri yang dikembangkan termasuk industri perhotelan menjadi salah satu favorit di kota Pekanbaru . Hotel juga digunakan untuk kalangan bisnis, orang yang mengikuti seminar tempat, melangsungkan upacara dan lain-lain . Perkembangan fungsi hotel diikuti dengan semakin menajamnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan jasa perhotelan, perkembangan jasa perhotelan menjadi salah satu barometer pertumbuhan ekonomi suatu wilayah

Hotel Dyan Graha Pekanbaru adalah salah satu hotel berbintang 3(tiga) yang terletak cukup strategis di daerah pusat perkotaan , yaitu di Jl. Gatot Subroto No.7 Pekanbaru. Hotel yang berdiri sejak tahun 1994 ini nyatanya sampai sekarang masih tetap bisa bertahan ditengah ketatnya persaingan di industri perhotelan saat ini .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan**

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (kasus Hotel Dyan Graha Pekanbaru)” ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi pada Hotel Dyan Graha
2. Untuk dan menganalisis komitmen organisasi pada Hotel Dyan Graha
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan .

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Riau.
- b. Manfaat Praktis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penunjang bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Manfaat Teoritis
Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Hariandja(2002), yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Robbins (2003) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Sofyandi dan Garniwa Abraham Maslow (2007). terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

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

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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

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

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

2. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, (2001)

berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentudan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen organisasi sebagai predictor kinerja seseorang merupakan predictor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata.

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

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

Menurut Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginan untuk itu.

2. *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. *Normative commitment*

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

3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut **Mc Clelland** menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu: bertanggungjawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan.

Menurut **Mangkunegara (2001)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator

kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan / kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

E. Hipotesis

Berdasarkan pengertian dan kerangka pemikiran, maka untuk mengetahui operasionalisasinya maka penulis menetapkan hipotesis. Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha1 : Diduga pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Ha2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru

Ha3 : Diduga pemberian motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Lokasi penelitian ini pada Hotel Dyan Graha jalan di jalan Gatot Subroto No.7 Pekanbaru, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya komitmen dalam organisasi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus diatasi pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru selama tahun 2016 sebesar 56 orang.

Peneliti mengambil data secara sensus karena, menurut Arikunto (2008) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, jumlah sampel yang digunakan berjumlah 56 orang yaitu semua jumlah karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai

derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh pemberian motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 56 - 2 = 54 = 0,263$ Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 56 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas

instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu pemberian motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan Karyawan (Y), dan komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,533 + 0,577$$

Angka – angka ini dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 16,533 , artinya jika pemberian motivasi nilainya adalah 0 , maka volume kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 16,533.
- Koefisien regresi variabel pemberian motivasi sebesar 0,577 , artinya jika pemberian motivasi mengalami kenaikan 1 satuan , maka volume kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,577 . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pemberian motivasi dengan volume kinerja karyawan , semakin tinggi pemberian motivasi maka semakin meningkat volume kinerja karyawan .

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,801 + 0,986X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif , artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
- Nilai konstanta sebesar 16,801 , artinya komitmen organisasi nilainya 0 maka nilai kinerja karyawan adalah 16,801.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,986 , artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan . Yaitu mengalami peningkatan juga sebesar 0,986 satuan .

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,580 + 0,365 X_1 + 0,575 X_2$$

Artinya :

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,580. Artinya adalah apabila motivasi dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 11,580.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,365. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya motivasi sebesar 1 satuan maka akan kinerja

karyawan sebesar 0,365 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,575. Artinya adalah bahwa setiap meningkatnya komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan kinerja karyawan sebesar 0,575 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pemberian Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,551. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 55,1 %. Sedangkan sisanya 44,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Pemberian Motivasi dan Komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k ; \alpha / 2 \\ &= 56 - 2 ; 0,05 / 2 \\ &= 54 ; 0,025 \\ &= 2,006 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis 1

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=54$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,160. Nilai t hitung sebesar $6,821 > t$ tabel 2,160. Artinya bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat Pemberian motivasi maka akan semakin meningkat volume kinerja karyawan.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka $df = 54$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,006. Nilai t hitung sebesar $6,550 > t$ tabel 2,006, maka artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat volume kerja karyawan.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis III

Diketahui F hitung sebesar 32,523 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= df1 = 2 \quad df2 = 56 - 2 - 1 = 53 \\ \alpha &= 5\% = 0,05 \end{aligned}$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 53$ adalah 3,172. Dengan demikian diketahui F hitung ($32,523$) $>$ F tabel ($3,172$). Artinya adalah bahwa pemberian motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat pemberian motivasi dan komitmen organisasi semakin meningkat volume kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Pemberian Motivasi yang diterapkan Hotel Dyan Graha Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya pemberian motivasi yang diterapkan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi pemberian motivasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan sudah baik dirasakan oleh karyawan, namun kebutuhan aktualisasi diri masih belum optimal untuk pemberian motivasi yang diterapkan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
- b. Komitmen Organisasi Hotel Dyan Graha Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya komitmen organisasi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dinilai sedang. Dilihat dari total skor masing-masing dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif sudah baik diterapkan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru, sedangkan komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif masih rendah. Ini berarti bahwa Hotel Dyan Graha Pekanbaru masih perlu meningkatkan dimensi komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru memiliki nilai sudah baik. Jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas, kehadiran dan kerjasama lebih tinggi, sedangkan kualitas dan ketepatan waktu relatif lebih rendah. Ini berarti Hotel Dyan Graha Pekanbaru masih perlu meningkatkan dimensi kualitas dan ketepatan waktu agar kepuasan kinerja karyawan lebih meningkat.
- d. Hasil uji t menunjukkan bahwa pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan menciptakan pemberian motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- e. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka keputusan hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan semakin Hotel Dyan Graha meningkatkan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Hasil uji F menunjukkan bahwa pemberian motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal pemberian motivasi dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bari perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- a. Pihak karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru untuk kedepannya agar pelaksanaan pemberian motivasi lebih baik lagi, sebaiknya harus lebih ditingkatkan terutama dalam kebutuhan aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
- b. Pada Variabel komitmen organisasi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dimensi komitmen normatif berada pada skor tertinggi . Hal ini harus dapat dipertahankan oleh pihak hotel . Lalu dimensi komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif berada pada skor rendah hal ini menjadi kerugian tersendiri bagi pihak hotel dimana komitmen karyawan untuk terus bertahan pada hotel rendah . Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak hotel dan pihak hotel perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawannya agar kelangsungan hotel dapat berjalan dengan baik dengan adanya karyawan yang berkompeten didalamnya .
- c. Pada variabel kinerja karyawan , kuantitas , kehadiran dan kerjasama memiliki skor yang tinggi sehingga hal ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kedepannya . Lalu dimensi kualitas dan ketepatan waktu menjadi dimensi dengan skor rendah .

Hal ini harus diperbaiki oleh pihak hotel dimana pihak hotel lebih memperhatikan keakuratan tugas dari karyawan , pekerjaan karyawan yang sesuai dengan mekanisme dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan yang akan meningkatkan kinerja karyawan .

- d. Secara parsial pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru , untuk itu pihak hotel perlu mempertahankan dan menciptakan pemberian motivasi yang baik , terkhususnya pada kategori kebutuhan aktualisasi diri . Hasil penelitian menunjukkan total skor yang relatif rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya . Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh pihak hotel belum maksimal . Untuk itu pihak hotel lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi dalam hal pemberian motivasi .
- e. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pihak Hotel Dyan Graha Pekanbaru perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi , terkhusus pada dimensi komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
- f. Pemberian motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru , untuk

itu pihak Hotel perlu mempertahankan dan menciptakan pemberian motivasi agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi serta perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana komitmen organisasi yang meningkat pada karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2008 . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti
- Allen dan Meyyer . 2011 . *Budaya Organisasi* , Jakarta : KENCANA .
- Abdurrahmat Fahtoni . 2006 . *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Bandung . PT. Refika Aditama
- Djati , P . S dan Khusaini . 2003 . *Kajian terhadap kepuasan kompensasi , komitmen organisasi dan prestasi kerja* . Program Pascasarjana Universitas Kristen Petra . Surabaya .
- Edwin B. 1996 . Flippo. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga .
- Handoko , Hani T . 2003 . *Management* . Yogyakarta : BPFE
- Ma 'rifah . 2005 . *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Sosial* . Jawa Timur .
- Mangkunegara , Anwar Prabu . 2004 . *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT.Refika Aditama .
- Marihot T . Effendi Hariadja . 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT.Grafindo Anggota Ikapi.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mobley , W.H. 2000 . *Pergantian Karyawan : Sebab akibat dan pengendaliannya* . Terjemahan . Jakarta : PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- P.Siagian . 2005 . *Organisasi dan Motivasi* . Bandung : Bumi Aksara .
- Raiser . 2006 .*Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III pada Kantor/Dinas Dilingkungan Pemerintahan*. Rokan Hulu .
- Ridwan . 2004 . *Dasar – Dasar Statistika* .Bandung : Alfabeta.
- Mathis, L Robert. & Jackson, H,John., 2006, *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono . 2007 . *Metode Penelitian Administrasi* . Bandung : Alfabeta .
- Sopiah . 2008 . *Perilaku Organisasional* . Yogyakarta : Cv.ANDI Ofsett .
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora , Hendry . 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : SIE YKPN
- Stephen P.Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi jilid 1, alih bahasa*. Jakarta: PT.Indeks kelompok Gramedia.
- Theodora . 2007 . *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja*

*Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak
Pratama Kelapa Gading dan Suter .
Jakarta Utara .*

Umar , Husein . 2011 . *Metode Penelitian
Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* . Jakarta :
PT.Raja Grafindo Persada .

Veithzal Rivai . 2005 . *Managemen
Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan :
Dari Teori ke Praktik* . Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada Jakarta .

Wini . 2013 . *Pengaruh Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* .
Pekanbaru .

Yuliani . 2010 . *Pengaruh Motivasi Kerja
Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Balai Latihan
Pendidikan Teknik (BLPT)* . Yogyakarta .