

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA HOTEL EMILIA PALEMBANG

Frecilia Nanda Melvani
Universitas Tridianti Palembang

Email : frecilia_melvani@yahoo.com

Info Artikel :

Diterima 28 Januari 2018
Direview 30 Februari 2018
Disetujui 2 April 2018

ABSTRACT

Purpose - This study basically discusses how the Influence of Motivation and Commitment to Employee Performance Employee Emilia Palembang.

Design/methodology - By using Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Analisis Coefficient of Determination, and Hypothesis Testing. In this research, the selected sample is employees at Hotel Emilia Palembang totaling 52 people.

Findings – From the results of the study found that the regression coefficient for the variable Motivation (X1) 0.180 and Commitment (X2) 0.176 and produce a constant value of 21,863. With a significance level of 5%, from the motivation variable there is a significant value of 0.032 is smaller than 0.05 while the commitment commitment value of 0.037 is smaller than 0.05.

The result of data processing obtained correlation coefficient value (r) of R is 0,574 means relationship of Motivation (X1) and Commitment (X2) shows substantial relation to employee performance.

Keywords :

Motivation
Commitment
Job Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sehingga dari sikap karyawan inilah akan muncul Motivasi, Komitmen karyawan dan Prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mempunyai prestasi yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Simamora (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Menurut Hasibuan (2013:143), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” sedangkan Menurut Abraham Maslow, “ Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses *psikologikal*, yang menyebabkan timbulnya

diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*voluonter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal atau ekstensi bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi".Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, Menurut "Alwi (2013:116) komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor guna mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien. Organisasi yang mengadakan penilaian prestasi kerja berarti telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dengan baik. Menurut Hasibuan (2013:94), Prestasi kerja adalah hasil

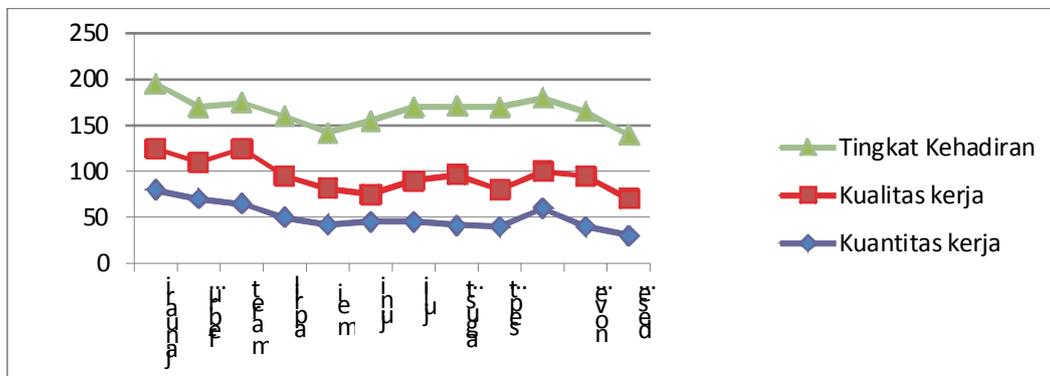
kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktunya.

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada Hotel Emilia yakni salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pelayanan. Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Hotel Emilia mempunyai karyawan 107 karyawan. Hotel Emilia termasuk salah satu usaha pelayanan jasa yang mempunyai pemasukan dari pelayanan jasa itu sendiri.

Dari Pelayanan jasa inilah yang membuat Hotel Emilia mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan hotel lainnya, dan dari pelayanan yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada hotel tersebut. Keistimewaan yang dimiliki dari Hotel Emilia dibandingkan dengan hotel lain yaitu, Pada saat setelah *check-in* hotel, tamu diberikan welcome food yaitu pempek (makanan khas

palembang) ke kamar tamu tersebut, Terdapat kamar dengan type hotel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan Terdapat ruangan SPA di setiap lantainya. Dalam memberikan pelayanan jasa banyak kemudahan yang akan diperoleh para pengguna jasa.

Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana masih ada karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kerja, menunda pekerjaan, tidak bekerja ekstra saat bekerja, dan tidak disiplin



Gambar 1. Indikasi Karyawan Tahun 2017

Dilihat dari grafik tersebut, kita dapat melihat bahwa terjadi penurunan dari kehadiran karyawan (absensi) dari bulan februari sampai ke bulan mei, dikarenakan kurangnya disiplin kerja, gangguan pada kesehatan sehingga berdampak pada absensi dari karyawan. Kemudian untuk kualitas kerjanya yaitu tentang nilai/mutu, kegiatan atau laporan data/analisis yang harus diserahkan oleh karyawan kepada pimpinan. Kualitas kerja dari bulan juni mengalami penurunan dibandingkan

bulan-bulan berikutnya dikarenakan dalam menjalankan semua pekerjaannya karyawan lebih banyak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Sedangkan kuantitas kerja yaitu tolak ukur dari prestasi kerja karyawan yang di miliki oleh karyawan. Terlihat pada grafik di atas dari bulan februari sudah terjadi penurunan sampai pada bulan agustus dan tidak mengalami kenaikan dalam prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dikarenakan kemampuan dan kemauan yang

berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dan diharapkan dapat diketahui sampai sejauh mana Motivasi dan Komitmen memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Emilia Palembang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Teori Maslow (dalam Sutrisno, 2015:122) “Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal atau ekstensi bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi”. Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam memotivasi bawahan, manajer

hendaknya menyediakan fasilitas, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi, Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Komitmen Karyawan

Agar bisa tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan, karyawan harus memiliki komitmen. komitmen dalam diri karyawan tidak bisa sepenuhnya dituntut untuk memiliki komitmen dalam diri, sebab komitmen karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan yang diterapkan di dalam perusahaan tersebut. Komitmen karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (dalam Darmawan 2013:169) komitmen adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen *afektif*, *continue*, dan *normatif*.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk tercapainya tujuan. Menurut Hasibuan (2010:151), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktunya.

Prestasi Kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keinginan dan kesungguhan dalam diri. Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian prestasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin tinggi prestasi kerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Data berasal dari dokumen maupun keterangan lisan dari Pimpinan Hotel Emilia Palembang yang diberikan pimpinan dan karyawan Hotel Emilia Palembang. Teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi, angka-angka yang akan dijadikan penelitian selanjutnya dengan menggunakan program SPSS. Populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah pimpinan beserta karyawan pada Hotel Emilia Palembang. Dengan Jumlah populasi adalah sebanyak 107 karyawan Hotel Emilia Palembang, maka sampel penelitian berjumlah 52 yang diperoleh dengan rumus Slovin berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e= Batasan kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Maka :

$$n = \frac{107}{1 + 107(10\%)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,1)^2}$$

$$n = 51,69 \rightarrow 52$$

Tabel 1. Distribusi Sampel karyawan Hotel Emilia Palembang

No	Departemen	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	General Manager	1	$1/107 \times 52=0,48$	1
2	Front Office	19	$19/107 \times 52=9,2$	9
3	Sales Marketing	5	$5/107 \times 52=2,4$	2
4	F&B	35	$35/107 \times 52=17,0$	17
5	Accounting	8	$8/107 \times 52=3,8$	4
6	Hosekeeping	23	$23/107 \times 52=11,1$	11
7	Security	16	$16/107 \times 52=7,7$	8
	Jumlah	107		52

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variables*) yaitu Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

2. Variabel Bebas (*Independent Variables*) yaitu Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

3. Variabel Terikat (*Dependent Variables*) yaitu Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal.

Instrumen Penelitian ini terdiri dari variabel (1) Motivasi, (2) Komitmen, (3) Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Emilia Palembang dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang dikumpulkan melalui kuesioner diuji melalui pengujian data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Emilia Palembang, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Hotel Emilia Palembang. Dalam melakukan pengelolaan karyawan, karakteristik responden

yang diuraikan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status, dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden, disajikan sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dan beberapa responden maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-laki	45	86,5
Perempuan	7	13,5
Jumlah	52	100

Sumber: Hasil pengolahan data januari dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, maka dari 52 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 45 orang atau 86,5% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 7 orang atau 13,5% yang berjenis kelamin perempuan.

:

Karakteristik Berdasarkan Usia

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden maka diperoleh karakteristik berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase%
19-23	2	3,8
24-28	12	23,1
29-33	18	34,6
34-38	17	32,7
≥ 39	3	5,8
Jumlah	52	100

Sumber: Hasil pengolahan data Januari dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Usia, maka dari 52 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa usia antara 19-23 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 2 orang atau 3,8 %, kemudian usia 24-28 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 12 orang atau 23,1%, yang berumur 29-33 tahun memiliki jumlah responden 18 atau 34,6%, antara usia 34-38

memiliki jumlah responden 17 orang atau 32,7%, sedangkan usia diatas 39 tahun sebanyak 3 orang atau 5,8%.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dan beberapa responden maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase%
SMA	3	5,8
Diploma	4	7,7
S1	45	86,5
S2	-	-
S3	-	-
Jumlah	52	100

Sumber : Hasil pengolahan data januari dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan, maka dari 52 responden yang diteliti, untuk pendidikan SMA terdapat jumlah responden 3 orang atau 5,8%, kemudian pendidikan Diploma terdapat jumlah responden 4 orang atau 7,7%, sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 terdapat jumlah

responden sebanyak 45 orang atau 86,5%.

Karakteristik Berdasarkan Status

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden maka diperoleh karakteristik berdasarkan status yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Presntase%
Sudah Menikah	14	26,9
Belum Menikah	38	73,1
Jumlah	53	100

Sumber : Hasil pengolahan data januari dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Status, maka dari 52 responden yang diteliti terdapat status karyawan yang sudah menikah terdapat 14 orang atau 26,9%, sedangkan yang belum menikah terdapat 38 orang atau 73,1%.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berikut diperoleh karakteristik berdasarkan status yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase%
0-1 tahun	9	17,4
1-2 tahun	13	25
2-3 tahun	6	11,5
3-4 tahun	6	11,5
≥ 4 tahun	18	34,6
Jumlah	52	100

Sumber : Hasil pengolahan data januari dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, dari 52 responden yang diteliti mempunyai masa kerja 0-1 tahun terdapat 9 orang atau 17,4%, untuk masa kerja 1-2 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 13 orang atau 25%, sedangkan masa kerja 2-3 tahun terdapa 6 orang atau 11,5%, masa kerja 3-4 tahun jumlah responden sebanyak 6 orang atau 11,5%, sedangkan masa kerja lebih dari 4 tahun terdapat 18 orang atau 34,6%.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk melihat pengaruh variabel bebas Motivasi(X1) dan Komitmen (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Namun sebelumnya penulis akan melakukan Uji Validitas dan Realibilitas terhadap

instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan, selanjutnya penulis juga akan melakukan analisis statistik deskriptif.

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dengan jumlah responden 52 orang dan setelahnya dilakukan uji validitas terhadap kuesioner tersebut.

a. Uji Validitas Variabel Motivasi(X1)

Perhitungan dalam Uji Validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00 dengan teknik Product Moment. Nilai r tabel uji dua sisi dengan taraf nyata (α)=5% dan n= 52 yaitu 0,2732. Sedangkan

menurut Dwi Priyanto (2010:32), kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Jika koefisien korelasi Product Moment melebihi 0,3

Jika koefisien korelasi Product Moment $> r$ tabel = 0,2732 ($\alpha; n-2$)

Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05), maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.

Jika r hitung $\leq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05), maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas dari 11 Pertanyaan untuk mengukur variabel Motivasi(X1) dari jumlah responden 52 orang dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi(X1)

No	Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
1	Item 1	0.514**	Valid
2	Item 2	0.624**	Valid
3	Item 3	0.427**	Valid
4	Item 4	0.627**	Valid
5	Item 5	0.724**	Valid
6	Item 6	0.673**	Valid
7	Item 7	0.695**	Valid
8	Item 8	0.457**	Valid
9	Item 9	0.479**	Valid
10	Item 10	0.626**	Valid
11	Item 11	0.663**	Valid

Sumber : Hasil data pengolahan dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan hasil SPSS, setelah dilakukan uji validitas terhadap 11 pertanyaan yang diajukan kepada 52 responden untuk variabel Motivasi

(X1) didapati bahwa kesemua item tersebut valid, artinya item-item pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Hotel Emilia Palembang

valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yang berarti item pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas ini dilakukan dari 10 Pertanyaan untuk mengukur variabel Komitmen (X2) dari jumlah responden 52 orang dapat dilihat dari tabel berikut

a. Uji Validitas Variabel Komitmen (X2)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Komitmen (X2)

No	Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
1	Item 1	0,428**	Valid
2	Item 2	0. 595**	Valid
3	Item 3	0. 657**	Valid
4	Item 4	0.743**	Valid
5	Item 5	0. 662**	Valid
6	Item 6	0. 794**	Valid
7	Item 7	0. 785**	Valid
8	Item 8	0.603**	Valid
9	Item 9	0.724**	Valid
10	Item 10	0.748**	Valid

Sumber : Hasil data pengolahan dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan hasil SPSS, setelah dilakukan uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diajukan kepada 52 responden untuk variabel komitmen (X2) didapati bahwa kesemua item tersebut valid, artinya item-item pertanyaan yang diberikan kepada

karyawan Hotel Emilia Palembang valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yang berarti item pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil Uji Validitas ini dilakukan dari 10 Pertanyaan untuk mengukur

variabel Komitmen (X2) dari jumlah responden 52 orang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
1	Item 1	0.562**	Valid
2	Item 2	0.537**	Valid
3	Item 3	0.638**	Valid
4	Item 4	0.351**	Valid
5	Item 5	0.543**	Valid
6	Item 6	0.484**	Valid
7	Item 7	0.432**	Valid
8	Item 8	0.360**	Valid
9	Item 9	0.591**	Valid
10	Item 10	0.507**	Valid

Sumber : Hasil data pengolahan dengan SPSS versi 17.00

Berdasarkan hasil SPSS, setelah dilakukan uji validitas terhadap 10 pertanyaan yang diajukan kepada 52 responden untuk variabel prestasi kerja (Y) didapati bahwa kesemua item tersebut valid, artinya item-item pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Hotel Emilia Palembang valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel

yang berarti item pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 52 responden dan setelahnya dilakukan uji realibilitas terhadap kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut.

Metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji reabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha sebesar 0,6.

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu Variabel Motivasi (X1),

Komitmen (X2) sedangkan untuk Variabel Prestasi Kerja (Y) variabel terikat. Masing-masing variabel diukur dengan memberikan beberapa item pertanyaan sebagai indikator terhadap variabel-variabel tersebut.

Tabel 10. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2) dan Variabel Prestasi Kerja (Y)

N	Valid	Motivasi	Komitmen	Prestasi
	Missing	0	0	0
	Mean	38.60	36.81	35.29
	Std. Error of Mean	.812	.810	.451
	Median	39.50	39.00	36.00
	Mode	37	39	38
	Std. Deviation	5.852	5.841	3.250
	Variance	34.245	34.119	10.562
	Skewness	-.167	-.297	-.835
	Std. Error of Skewness	.330	.330	.330
	Kurtosis	-.694	-.164	.419
	Std. Error of Kurtosis	.650	.650	.650
	Range	23	26	14
	Minimum	27	23	26
	Maximum	50	49	40
	Sum	2007	1914	1835

Sumber : Hasil data pengolahan dengan SPSS versi 17.00

Hasil pengolahan data variabel motivasi yang diperoleh melalui item-item dari 11 pertanyaan yang diberikan kepada 52 responden menunjukkan bahwa hasil skor nilai rata-rata (*Mean*) dari variabel motivasi adalah 38.60, Untuk nilai tengah (*Median*) 39.50 dan untuk nilai yang sering muncul (*Modus*) adalah 37. Nilai terendah yang terdapat pada variabel motivasi adalah 27, dan untuk nilai tertinggi adalah 50 dan *Range* 23, mempunyai Standar Deviasi 5.852.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linear berganda. Berdasarkan analisis program SPSS diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 21.863 + 0,180X_1 + 0,176X_2 + e$$

Persamaan regresi linear tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 21.863

Jika variabel Motivasi dan Komitmen dianggap sama dengan nol, maka variabel Prestasi Kerja sebesar 21.863 atau jika ada pengaruh dari variabel Motivasi dan

Komitmen maka variabel Prestasi kerja tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien Motivasi (X_1) = 0,180

Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel komitmen dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Prestasi kerja sebesar 0,180

3. Koefisien Komitmen (X_2) = 0,176

Jika variabel komitmen mengalami kenaikan sementara variabel motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Prestasi kerja sebesar 0,176.

Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kuat lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran pasti, Menurut Young (2002:317) ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

- a. 0,70 – 1,00 (baik positif atau minus), menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi.

- b. 0,40 -<0,70 (baik positif atau minus), menunjukkan adanya hubungan yang substansial.
- c. 0,20 – 0,40 (baik positif atau minus), menunjukkan adanya korelasi yang rendah.
- d. <0,20 (baik positif atau minus), korelasi dapat diabaikan.

Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil korelasi seperti tabel berikut ini:

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,330 = 33,00% ini berarti variabel bebas Motivasi (X1) dan variabel Komitmen (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Prestasi Kerja (Y) sebesar 33,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji Simultan (Uji f) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu variabel Motivasi (X1) dan variabel Komitmen (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu variabel

terikat Prestasi Kerja (Y) secara simultan.

Pada tabel Anova atau Uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 12.055 dengan tingkat sigifikasi $0.000 < 0.05$. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan kata lain variabel independen yaitu variabel Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel Prestasi Kerja (Y) pada Hotel Emilia Palembang.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t secara parsial untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh 2.203. Disamping itu nilai signifikan dari variabel Motivasi diperoleh sebesar $0.032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen dengan Prestasi Kerja Hotel Emilia Palembang.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial untuk variabel Komitmen (X2) diperoleh 2.145 Disamping itu nilai signifikan diperoleh sebesar $0.037 <$

0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Hotel Emilia Palembang. Jadi berdasarkan pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial terlihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Hotel Emilia Palembang adalah Variabel Motivasi (X1) dengan nilai $t_{hitung} = 2.203 > 2.145$.

Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) pada Hotel Emilia Palembang.

Pada hasil Regresi antara Variabel Motivasi (X1) Terhadap Variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai konstanta sebesar 0.180 dengan signifikan (0.032). Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian, dimana variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Jadi hasil penelitian menunjukkan kesesuaian teori dimana motivasi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Shobihatul Qolbiyah (2016) pada PT.

Galatta Lestarindo Gresik mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

Pengaruh Variabel Komitmen (X2) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) pada Hotel Emilia Palembang.

Pada hasil Regresi antara Variabel Komitmen (X2) Terhadap Variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai konstanta sebesar 0.176 dengan signifikan (0.037). Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian, dimana variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Jadi hasil penelitian menunjukkan kesesuaian teori dimana motivasi karyawan yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Desti Ratna Sari (2014) pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang mengemukakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan analisis

data dan pembahasan yang telah diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang substansial antara Variabel Motivasi dan Variabel Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Emilia Palembang, dapat dilihat dari Korelasi antar variabel didapat nilai R sebesar 0,574.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di Hotel Emilia Palembang sebesar 33,0% sedangkan sisanya 67.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja di Hotel Emilia Palembang dengan nilai signifikansi 0.032 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05.
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja di Hotel Emilia Palembang dengan nilai signifikansi 0.037 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja, dari uji table F diatas dapat dilihat bahwa nilai F 12.055 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari probabilitas 5% ($\alpha=0.05$) atau $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya terdapat pengaruh Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Priansa, D.J.2014, **Perencanaan dan Pengembangan SDM**, Alfabeta, Bandung
- Siagian,2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan (2013:143,146),**Sumber Daya Manusia**, Motivasi Kerja
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Fakultas

- Ekonomi Universitas Tridinanti
Palembang tahun 2014
- Sutrisno,E 2015,**Manajemen
Sumber Daya
Manusia**,Kencana
Prenadamedia Group:Jakarta
- Definisi menurut para
ahli.com/**PengertianKomitme
n Kerja**
- Meyer dan Allen (2013:169) dalam
Darmawan, **Komitmen
Karyawan**
- Emron Edison, (2016:123),
**Komitmen karyawan
Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan**
- Anwar Prabu Mangkunegara
(2011:69) **Riset Sumber Daya
Manusia Dalam
Oranisasi**.Edisi Revisi,PT
Gramedia Pustaka Umum,
Jakarta
- Sugiyono (2013:2), **Metode
Penelitian Kuantitatif dan
Kualitatif** R&D,CV
Alfabet.J.Bandung
- Ir. Syofian Siregar MM (2010:164),
**Statistika Deskriptif untuk
Penelitian dan Aplikasi SPSS**
- versi 17**,edisi1-cet.4-
Jakarta.Rajawali Pers.
- Sugiyono,2011 **Metode
Penelitian**,Bumi Aksara,
Jakarta
- Falahi,2010 **Pengaruh Komitmen
Karyawan dan Kompensasi
Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan**, BPMD Provinsi
Sumaters Selatan
FE,UNSRI,Palembang
- Ghozali,1,2011,**Aplikasi Analisis
Multivariate dengan Program
SPSS**,edisi 5,Universitas
Diponegoro,Semarang
- Nandang Yudiana(2012).**Pengaruh
Stress Kerja terhadap
Prestasi Kerja Karyawan**
pada PT.Karisma Dutawasera
Bandung,Skripsi,UNIKOM
- David McClelland*, yang dikutip oleh
Robbins (2013:9)
- Prof Dr.H.Edy Sutrisno,M,Si,Edisi
pertama (2015) **Manajemen
Sumber Daya Manusia**