

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK

Feronika Erni

email: veronikaerni18@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, populasi adalah karyawan Hotel Grand Mahkota di Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria pada karyawan lama bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 91 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada uji koefisien determinasi (R_{square}) yang menunjukkan kontribusi yang cukup besar.

KATA KUNCI: komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan/perhotelan merupakan *aset* yang sangat penting apabila suatu perhotelan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perhotelan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki serta dapat meningkatkan *benefit* yang ingin dicapai. Saat ini perhotelan semakin banyak diminati para wisatawan. Dikarenakan semakin bertambahnya daerah wisata yang sudah dibuka membuat permintaan akan jasa perhotelan semakin meningkat. Hal ini membuat persaingan perhotelan yang semakin ketat menyebabkan perhotelan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perhotelan. Oleh karena itu dalam menjalankan usaha dan bisnisnya setiap perhotelan diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga perhotelan dapat mencapai tujuan. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Priansa (2016: 234) mengemukakan, bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin

dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusi karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam era sekarang ini salah satunya ditentukan juga oleh motivasi kerja. Motivasi adalah seseorang merasa terdorong untuk melakukan sesuatu dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang terbentuk dengan baik, maka unsur-unsur yang ada di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Tannady (2017: 186) motivasi kerja sebagai suatu dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasibuan (2016: 193) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kinerja karyawan diharapkan dapat mengarahkan kepada kemampuan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut mangkunegara (2016: 67) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya, (Suparyadi, 2015: 452). Busro (2018: 75) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Indikator-indikator komitmen organisasi Menurut Priansa (2017: 186-190) adalah sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*continuance commitment*)

Komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering pegawai tidak hadir atau mangkir. Individu dengan komitmen afektif tinggi akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang lebih rendah.

2) Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi.

3) Komitmen Kontinu (*continuance commitment*)

Komitmen kontinu terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan, (Busro, 2018: 51). Sunyoto (2013: 1) Menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya, (Priansa 2016: 202).

Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sunyoto (2013: 2-3) adalah sebagai berikut.

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

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

2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi kerja.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri sendiri.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja: proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai, (Sinambela, 2016: 334). Menurut Sutrisno (2012: 87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah suatu alat atau sasaran bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Dewi & Harjoyo 2019: 93).

Indikator-indikator disiplin kerja, Menurut Simamora (dalam Sari 2013: 746) adalah sebagai berikut:

1. Keputusan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan

perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional, (Noor, 2013: 270). Menurut Kasmir (2018: 182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Sinambela (2016: 483) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator-indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2013: 75) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas Kerja**
Menunjukkan keramahan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) **Kuantitas Kerja**
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) **Tanggung Jawab**
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) **Kerjasama**
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, dengan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner dan

studi dokumenter. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 91 responden. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diolah menggunakan bantuan *Statistical Program Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil yang sudah diperoleh dari kuesioner dikelompokkan menurut kriteria yang sudah ditetapkan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian berdasarkan skala likert dijumlah dan di tentukan persentasenya.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi			
X _{1.1}	0,639	0,173	Valid
X _{1.2}	0,560	0,173	Valid
X _{1.3}	0,629	0,173	Valid
X _{1.4}	0,673	0,173	Valid
X _{1.5}	0,643	0,173	Valid
X _{1.6}	0,610	0,173	Valid
Motivasi Kerja			
X _{2.1}	0,596	0,173	Valid
X _{2.2}	0,551	0,173	Valid
X _{2.3}	0,547	0,173	Valid
X _{2.4}	0,406	0,173	Valid
X _{2.5}	0,484	0,173	Valid
X _{2.6}	0,406	0,173	Valid
X _{2.7}	0,591	0,173	Valid
X _{2.8}	0,674	0,173	Valid
X _{2.9}	0,694	0,173	Valid
X _{2.10}	0,562	0,173	Valid
Disiplin Kerja			
X _{3.1}	0,639	0,173	Valid
X _{3.2}	0,471	0,173	Valid
X _{3.3}	0,558	0,173	Valid
X _{3.4}	0,533	0,173	Valid
X _{3.5}	0,545	0,173	Valid
X _{3.6}	0,338	0,173	Valid
X _{3.7}	0,636	0,173	Valid
X _{3.8}	0,551	0,173	Valid
X _{3.9}	0,666	0,173	Valid
X _{3.10}	0,601	0,173	Valid
Kinerja Karyawan			
Y _{1.1}	0,593	0,173	Valid
Y _{1.2}	0,574	0,173	Valid
Y _{1.3}	0,705	0,173	Valid
Y _{1.4}	0,691	0,173	Valid
Y _{1.5}	0,450	0,173	Valid
Y _{1.6}	0,569	0,173	Valid
Y _{1.7}	0,408	0,173	Valid

Y _{1.8}	0,487	0,173	Valid
Y _{1.9}	0,618	0,173	Valid
Y _{1.10}	0,338	0,173	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dari seluruh pernyataan menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dengan rumus $df = n - 2$ dengan nilai signifikan 0,05 pada penelitian ini df hitung dengan nilai $91 - 2 = 89$ dengan alfa 0,05 yaitu dengan nilai 0,173. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013: 47) mendefinisikan bahwa uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat data reliabel adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

TABEL 2
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,714	Reliabel
Motivasi Kerja	0,749	Reliabel
Disiplin Kerja	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,737	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

3. Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak dengan metode uji one sample Kolmogorov Smirnov test dengan memperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 dan hasil dari pengujiannya adalah ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

TABEL 3
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Standardized Residual	91
Normal Parameters ^{a,b}		,0000000
	Deviation	,88459191
Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,052
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan SPSS versi 26, 2022

4. Uji Multikolinearitas

TABEL 4
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	,784	1,276
	Motivasi Kerja	,775	1,290
	Disiplin Kerja	,939	1,065
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Olahan SPSS versi 26, 2022

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dari multikolinearitas menghasilkan nilai *Tolerance* pada variabel komitmen organisasi X1 yaitu sebesar (0,784 > 0,1) dan nilai VIF yaitu sebesar (1,276 < 10) yang berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas, nilai *Tolerance* pada variabel motivasi kerja X2 yaitu sebesar (0,775 > 0,1) dan nilai VIF yaitu sebesar (1,290 < 10) yang berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas, nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja X3 yaitu sebesar (0,939 > 0,1) dan nilai VIF yaitu sebesar (1,065 < 10) yang berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pengujian multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

TABEL 5
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
UJI GLEJSER

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	342	1,057		2,217	,029
	komitmen Organisasi	0,27	,026	-,124	1,043	,300
	Motivasi Kerja	0,10	,014	-,082	,684	,496
	Disiplin Kerja	0,13	,016	-,088	,809	,421
a. Dependent Variable: Abs Res						

Sumber: Olahan SPSS versi 26, 2022

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dari heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi ($0,300 > 0,05$) yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikan variabel motivasi kerja ($0,496 > 0,05$) yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikan variabel disiplin kerja ($0,421 > 0,05$) yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau model regresi layak untuk digunakan.

6. Uji Linearitas

TABEL 6
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	df	Mean of Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	Combined)	305,032	14	21,788	1,079	,390
		Linearity	60,203	1	60,203	2,981	,088
		Deviation from Linearity	244,829	13	18,833	,932	,525
	Within Groups		1535,100	76	20,199		
			1840,132	90			

Sumber: Olahan SPSS versi 26, 2022

Dari Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai deviation from linearity $0,525 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 7
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
Constant)		-8,790	1,721		-5,107	,000
Komitmen Organisasi		1,621	,042	,920	38,831	,000
Motivasi Kerja		,128	,023	,131	5,512	,000
Disiplin Kerja		,035	,025	,030	1,390	,168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS versi 26, 2022

Dari Tabel 4.51 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,920X_1 + 0,131X_2 + 0,030X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut hasil penelitian terhadap persamaan regresi linear berganda adalah komitmen organisasi mempunyai nilai sebesar 0,920 sedangkan motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,131 dan disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0,030 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah disiplin kerja dalam perusahaan maka semakin rendah pula kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Komitmen organisasi, motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Hasibuan, S. P. (2012). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, J. D. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: EXPERT.

