

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GARUDA PLAZA HOTEL & CONVENTION MEDAN***

**Muhammad Rofiif Mehdi<sup>1</sup> Bejo Mulyadi<sup>2</sup> Mohammad Yusuf Dalimunthe<sup>3</sup>**

Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Jurusan Hospitaliti, Politeknik Pariwisata Medan

Email : [Mhdrofiif415@gmail.com](mailto:Mhdrofiif415@gmail.com), [bejomulyadi@poltekparmedan.ac.id](mailto:bejomulyadi@poltekparmedan.ac.id),  
[mydalimunthe.poltekparmedan@gmail.com](mailto:mydalimunthe.poltekparmedan@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance at Garuda Plaza Hotel & Convention Medan. This study is an Ex-post facto research with a quantitative approach and has a sample of 97 respondents. The respondents in this study were all employees who worked at the Garuda Plaza Hotel & Convention Medan. Determination of the sample using a total sampling technique, namely by making the entire population the research sample. Data collection techniques were carried out using documentation techniques and distributing questionnaires to respondents. While the data processing technique is done by testing the validity, reliability test, and classical assumption test, while the data analysis technique is done by simple linear regression analysis. Hypothesis testing is done by t-test (partial), and the coefficient of determination test. The results showed that the value of tcount (5.821) > ttable (1.985) and Sig 0.000 < 0.05. This shows that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, thus H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted. Through the coefficient of determination test, the coefficient of determination is 0.263. This shows that the effect of organizational commitment on employee performance is 26.3% and the remaining 73.7% is influenced by other factors.*

**Keywords :** *Organizational Commitment, Employee Performance, Garuda Plaza Hotel & Convention Medan*

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARUDA PLAZA HOTEL & CONVENTION MEDAN**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel & Convention Medan. Penelitian ini merupakan penelitian *Ex-post Facto* dengan pendekatan kuantitatif serta memiliki sampel sebanyak 97 responden. Adapun responden dalam penelitian ini keseluruhan karyawan yang bekerja di Garuda Plaza Hotel & Convention Medan. Penentuan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yakni dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi dan sebaran kuesioner kepada responden. Sementara teknik pengolahan data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (5,821) > t_{tabel} (1,985)$  dan  $Sig\ 0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Melalui uji koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,3 % dan sisanya 73,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci :** Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Garuda Plaza Hotel & Convention Medan

### **PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian

visi, misi dan tujuan organisasi. bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Sutrisno (2016 :172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dan kinerja itu sendiri hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk itu diperlukan manajemen Garuda Plaza Hotel & *Convention* mampu membangun komitmen organisasi yang baik terhadap karyawannya demi

tercapainya tujuan perusahaan dan senantiasa dapat meningkatkan kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel & *Convention*.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian *Ex-post Facto* dengan pendekatan kuantitatif. “Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel-variabel terikat dalam suatu penelitian” (Hammadi, 2010 : 223).

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai

tertinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*), dan tingkat sebaran data (*standard deviation*).

**Tabel 1**  
**Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	97	13	25	19.99	2.339
Kinerja Karyawan	97	18	30	24.49	2.810
Valid N (listwise)	97				

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dari output di atas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 13, nilai tertinggi 25 dengan nilai rata-ratanya sebesar 19,99 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 2,339.

Sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 18, nilai tertinggi 30 dengan nilai rata-ratanya sebesar 24,49 dan standar

deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 2,810.

### Hasil Uji Coba Instrumen

### Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut. :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)**

<b>No. item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,561	0,202	Valid
2	0,669	0,202	Valid
3	0,768	0,202	Valid
4	0,630	0,202	Valid
5	0,560	0,202	Valid

*Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)*

Dari hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X) dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,202.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>No. item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,503	0,202	Valid
2	0,668	0,202	Valid
3	0,662	0,202	Valid
4	0,706	0,202	Valid
5	0,593	0,202	Valid
6	0,618	0,202	Valid

*Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)*

Dari hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,202.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.618	5

*Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (x) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,618 atau 61,8% sehingga nilai *Croanbach Alpha*

lebih dari 60% atau 0,60 maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel.

**Tabel 5**  
**Uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.673	6

*Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,673 atau 67,3% sehingga nilai *Croanbach Alpha* lebih dari 60% atau 0,60 maka, dapat

disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41288262
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.057
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,065 artinya  $0,065 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Hasil Uji Linearitas**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Linearitas**

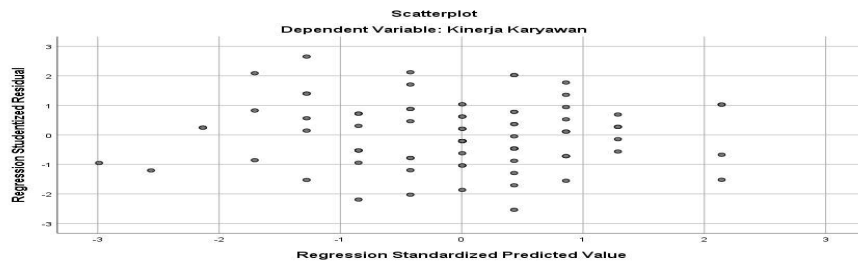
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	254.384	11	23.126	3.901	.000
		Linearity	199.335	1	199.335	33.627	.000
		Deviation from Linearity	55.049	10	5.505	.929	.511
Within Groups			503.863	85	5.928		
Total			758.247	96			

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dari hasil uji linearitas di atas diperoleh nilai signifikansi *Deviation from linearity* sebesar 0,511 yang artinya nilai signifikansi  $0,511 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

linear secara signifikan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1 Scatterplot**

(Sumber : Output SPSS versi 26)

Dari gambar *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi,

sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen atau variabel bebasnya.

Selain dengan *scatterplot*, uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan metode *glejser*, seperti dalam tabel berikut ini.



**Tabel 8**  
**Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	3.205	1.291		2.483	.015
	Komitmen Organisasi	-.065	.064	-.104	-1.015	.313

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dasar pengambil keputusan dalam metode glejser adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan output pada tabel 12 diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,313 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak

terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen atau variabel bebasnya.

### **Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Hasil analisis regresi linear sederhana disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 9**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	12.177	2.130		5.716	.000
	Komitmen Organisasi	.616	.106	.513	5.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan persamaan model regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 12,177 + 0,616X + e$$

Model regresi  $Y = a + bX + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas Komitmen Organisasi (X) dalam model regresi tersebut dinyatakan naik jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Dari persamaan tersebut, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 12,177

memberikan pengertian bahwa jika komitmen organisasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,177. Sedangkan nilai 0,616 menggambarkan bahwa jika variabel komitmen organisasi naik sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,616. Hasil persamaan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki koefisien positif. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di Garuda Plaza Hotel & Convention Medan.

### **Hasil Uji Hipotesis**

#### **Uji t (parsial)**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standard Error Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.177	2.130		5.716	.000					
Komitmen Organisasi	.616	.106	.513	5.821	.000	.513	.513	.513	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- 1.) Jika nilai probabilitas (sig.) < 0,05 dan t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Maka dalam hal ini H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- 2.) Jika nilai probabilitas (sig.) > 0,05 dan t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Maka dalam hal ini H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

### **Koefisien Determinasi ( R Square)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 11**  
**Koefisien Detrminasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.255	2.426

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya nilai korelasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,263 yang artinya 26,3% sebaran variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi. Sisanya 73,7% dapat dijelaskan oleh variabel di luar variabel penelitian.

### **Pembahasan**

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t yang diperoleh, dimana nilai  $t_{hitung}$  adalah 5,821 dengan tingkat probabilitas (*sig*) sebesar 0,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh berdasarkan perhitungan adalah sebesar 1,985. Maka nilai  $t_{hitung}$  5,821 >

$t_{tabel}$  1,985 dan Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Rsquare* adalah sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 26,3 %. Adapun sisanya sebesar 73,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, loyalitas kerja, dan sebagainya

Dari paparan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Bentuk-bentuk komitmen organisasi seperti kesediaan karyawan untuk bertahan dan kepercayaan para karyawan terhadap organisasi/lembaga sangat perlu untuk diperhatikan dan dipelihara dengan baik.

## **PENUTUP**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan serta analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel & *Convention* Medan.

Hal ini dapat dibuktikan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (5,821) >  $t_{tabel}$  (1,985) dengan tingkat *sig* (0,000 < 0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian, besarnya kemampuan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 26,3 % dan sisanya 73,7 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, loyalitas kerja, dan

sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi para karyawan, untuk selalu menjunjung tinggi serta memelihara dengan baik komitmen organisasi yang telah dibuat, demi peningkatan kinerja yang akan berpengaruh positif terhadap organisasi.
2. Bagi perusahaan, kiranya selalu memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan betah bekerja

pada perusahaan yaitu adanya penambahan karyawan sehingga dapat membantu operasional agar tidak terjadinya *turn over* yang tinggi , dan juga karyawan dapat memiliki kinerja dan berkomitmen yang baik.

3. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya lebih mengembangkan lagi ruang lingkup penelitian tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, loyalitas kerja, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hammadi, S., Al-Maskari, F., & Bernsen, R. (2010). Prevalence of food allergy among children in Al-Ain city, United Arab Emirates. *International Archives of Allergy and Immunology*, 151(4), 336–342.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Hamali, S. (2016). *Karakteristik keberagaman remaja dalam perspektif psikologi. Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 11 (1), 81–98.
- Kaswan, A., Nitesh, K., & Jana, P. K. (2017). Energy efficient path selection for mobile sink and data gathering in wireless sensor networks. *AEU-International Journal of Electronics and Communications*, 73, 110–118.
- Mohammed, N. K., Manap, A., Yazid, M., Tan, C. P., Muhialdin, B. J., Alhelli, A. M., & Meor Hussin, A. S. (2016). The effects of different extraction methods on antioxidant properties, chemical composition, and thermal behavior of black seed (*Nigella sativa* L.) oil. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2016.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Sugiyono, S., Lastariwati, B., Budiastuti, E., & Yudianto, A. (2018). Development of authentic assessment instruments for saintifical learning in tourism vocational high schools. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 24(1), 52–61.
- Sutrisno, W., & Cokro, S. (2018). Analisis Pengaruh Edupreneurship dan Mentoring terhadap Peningkatan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 5(1), 114–124.
- Wibowo, N. (2016). Upaya peningkatan keaktifan siswa melalui pembelajaran berdasarkan gaya belajar di SMK Negeri 1 Saptosari. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(2), 128–139.