

Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan

Nurul Jannah¹, Teguh Wahyono², M. Chaerul Rizky³

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

*Korespondensi: nuruljh78@gmail.com

Kata Kunci :

*Komitmen Organisasi,
Pengembangan Karir,
Motivasi, Kinerja
Pegawai*

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam suatu bisnis khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan jasa sangatlah penting, dimana karyawan dituntut untuk berhubungan langsung dengan tamu hotel. Sikap dan penampilan dalam melayani pelanggan menjadi nilai jual yang tinggi. Pelanggan akan tertarik jika pelayanan yang diberikan tidak mengecewakan karena tamu akan menilai dari penampilan dan sikap yang baik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana komitmen organisasi, pengembangan karir, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Le Polonia Hotel Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 95 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Le Polonia Hotel Medan. Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi memberikan kontribusi sebesar 72,7% terhadap Kinerja Pegawai (Adjusted R square = 0,727), dan 27,3% terakhirnya dipengaruhi oleh nilai error atau faktor lain di luar penelitian ini.

Keywords:

*Leadership,
Communication,
Workload, Motivation,
ASN Performance.*

ABSTRACT

Employee performance in a business, especially in companies engaged in service and services, is very important, where employees are required to deal directly with hotel guests. Attitude and appearance in serving customers are high selling points. Customers will be interested if the service provided is not disappointing because the guests will judge from the appearance and good attitude in providing the information needed. Therefore, it is necessary to evaluate the factors that influence employee performance. This study aims to test and find out more clearly how organizational commitment, career development, and motivation affect employee performance at Le Polonia Hotel Medan. This study uses a quantitative method involving 95 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire distribution. Data analysis was carried out using multiple linear regression methods which were processed using SPSS Version 25. The results of the study showed that Organizational Commitment partially did not have a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the study showed that Career Development partially did not have a positive and significant effect on Employee Performance. While Motivation partially had a positive and significant effect on Employee Performance. Organizational Commitment, Career Development, and Motivation simultaneously (Together) have a positive and significant effect on Employee Performance at Le Polonia Hotel Medan. Organizational Commitment, Career

Volume 7, Nomor 2, September 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Development, and Motivation contribute 72.7% to Employee Performance (Adjusted R square = 0.727), and the last 27.3% is influenced by error values or other factors outside this study.

DOI <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21451>

Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Jannah, N, Wahyono, T, Rizky,M.C.(2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 191-202.

PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya beragam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini, membuat para pebisnis bersaing dengan cukup ketat, begitu juga di sebuah organisasi maupun Perusahaan yang diharuskan untuk dapat bertahan dan berkembang serta memiliki sikap dan keahlian yang kompeten agar mampu bersaing dengan sehat. Dalam dunia usaha khususnya Perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa, peran sumber daya manusia (SDM) atau karyawan sangatlah penting, yang Dimana karyawan itu dituntut untuk berhadapan langsung dengan para tamu hotel. Sikap dan penampilan dalam melayani pelanggan merupakan nilai harga jual yang tinggi. Karyawan juga dituntut untuk bisa memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, seperti memberikan pelayanan yang baik, ramah, sopan, serta mengarahkan tamu-tamu apabila membutuhkan bantuan, promosi produk baru, merencanakan dan membuat strategi pasar agar dikenal Masyarakat luas dll. Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti perhotelan, karyawan hotel harus memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Pelanggan akan tertarik apabila pelayanan yang diberikan itu tidak mengecewakan sebab para tamu-tamu tersebut akan menilai dari penampilan dan sikap yang baik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Maka dari itu Karyawan juga dikenal sebagai sumber daya manusia yang merupakan aset penting untuk suatu kepentingan Perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Kesuksesan tersebut akan tercapai apabila setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Sedarmayanti dalam Yogi & Bagia, (2022) didefinisikan bahwa pengertian kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wahyono & Nugraha, 2023).

Le Polonia Hotel Medan adalah salah satu bisnis atau Perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa hotel dengan Bintang 4 yang menjadi pilihan di kota Medan. Terletak di jantung kota Medan, dengan Lokasi yang strategis dan mudah dijangkau serta fasilitas yang lengkap. Dan juga merupakan salah satu hotel yang telah berdiri sejak lama dan bersejarah serta merupakan ikon kota Medan. Meskipun salah satu hotel yang telah lama berdiri, namun masih tetap eksis sampai saat ini bahkan sangat terkenal dikalangan wisatawan. Perusahaan yang telah lama berdiri benar-benar harus pandai dalam menarik pelanggan agar perusahaan tersebut tetap aktif seiring banyaknya perusahaan baru yang berdiri. Oleh karena itu Perusahaan maupun karyawannya harus proaktif meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan Kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kinerja yang baik bila kinerjanya sesuai standart, baik kualitas maupun kuantitas. Seorang karyawan juga akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk Perusahaan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Jika suatu kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja Perusahaan pun akan

menjadi tidak baik dan begitu pula sebaliknya sehingga dapat menimbulkan penurunan dalam bekerja. Supaya kinerja karyawan tercapai secara konsisten serta maksimal maka sebuah Perusahaan juga harus memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya diantaranya yaitu komitmen organisasi, pengembangan karir, dan juga motivasi. Komitmen organisasi menurut Triatna (2015) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi.

Selain komitmen organisasi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengembangan karir. Suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill karyawannya yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka dan akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Caranya dengan memberikan pelatihan serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk dapat mengembangkan karirnya di perusahaan. Bambang Wahyudi dalam (Prayogi, 2016) menjelaskan pengembangan karir adalah Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dan akan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk dapat mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya serta berupaya semaksimal mungkin melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sama halnya seperti komitmen organisasi dan pengembangan karir, motivasi juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih bersemangat dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu pemberian motivasi sangat berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya pemberian motivasi Karyawan akan merasa lebih tertantang dan bahagia sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat. Romli et al., (2021) menyatakan bahwa Motivasi merupakan sebuah dukungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau merubah perilaku diri sendiri agar menjadikan pribadinya lebih baik lagi. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Rizky, 2018). Pada titik tertentu, jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih merasa bahagia dan bersedia untuk bekerja lebih keras bagi organisasi, apabila rasa bahagia telah didapat, maka kinerja mereka juga semakin meningkat (Saputra & Adnyani, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) didefinisikan bahwa pengertian kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Adapun menurut Sedarmayanti (2017) beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Triatna (2015) adalah suatu kadar kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat

yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Triatna dalam Juniyar Sri Tiyantri et al., (2021) menyebutkan beberapa indikator yaitu keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan Perusahaan dan tinggi rendahnya Tingkat kemangkiran.

Pengembangan Karir

Bambang Wahyudi dalam Prayogi, (2016) mendefinisikan pengembangan karir ialah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang diberikannya, salah satu diantaranya adalah harapan meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Berikut beberapa indikator pengembangan karir menurut Bambang Wahyudi dalam Mauliyani & Iskandar, (2016) adalah penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Motivasi

Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Sedangkan menurut Tampi (2014), Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Afandi (2016) juga menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pembahasan mengacu pada data – data yang didapatkan, yang kemudian dipaparkan secara sistematis dan faktual. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Le Polonia Hotel Medan yang berjumlah 95 orang dan semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan Teknik penarikan sampling jenuh. Data di analisis dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu olah data SPSS versi 25. Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Berganda

e = Error term

HASIL PENELITIAN

Uji Instrument

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari Komitmen Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja (Y) yang dilakukan pada 95 sampel karyawan jika rhitung > rtabel, maka pernyataan tersebut dianggap **Valid**. Nilai rtabel didapatkan dari tabel distribusi rtabel dengan signifikansi 5% dengan jumlah sampelnya 95 maka rtabel nya adalah 0,202. Hasil uji validitas pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas dari Setiap Variabel

Variabel	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
----------	---------------------	-------------------------------------	------------

		rhitung	rtabel	
Komitmen Organisasi	X1.1	0,682	0,202	VALID
	X1.2	0,692	0,202	VALID
	X1.3	0,694	0,202	VALID
	X1.4	0,775	0,202	VALID
Pengembangan Karir	X2.1	0,822	0,202	VALID
	X2.2	0,577	0,202	VALID
	X2.3	0,796	0,202	VALID
	X2.4	0,821	0,202	VALID
	X2.5	0,650	0,202	VALID
	X2.6	0,825	0,202	VALID
Motivasi	X3.1	0,817	0,202	VALID
	X3.2	0,660	0,202	VALID
	X3.3	0,662	0,202	VALID
	X3.4	0,887	0,202	VALID
	X3.5	0,887	0,202	VALID
	X3.6	0,738	0,202	VALID
Kinerja	Y.1	0,651	0,202	VALID
	Y.2	0,886	0,202	VALID
	Y.3	0,819	0,202	VALID
	Y.4	0,879	0,202	VALID
	Y.5	0,605	0,202	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data di tabel 1. Hasil uji validitas dari setiap variabel dapat dinyatakan seluruhnya **valid**. Dikarenakan nilai rhitung > rtabel yaitu rhitung > 0,202.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari variabel Komitmen Organisasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Motivasi (X₃), dan Kinerja (Y) dengan metode Cronbach's alpha lebih besar (>) 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi et al., 2014). Berikut tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Dari Setiap Variabel				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Cronbach's Alpha Minimal	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,665	4	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,847	6	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,868	6	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	5	0,60	Reliabel

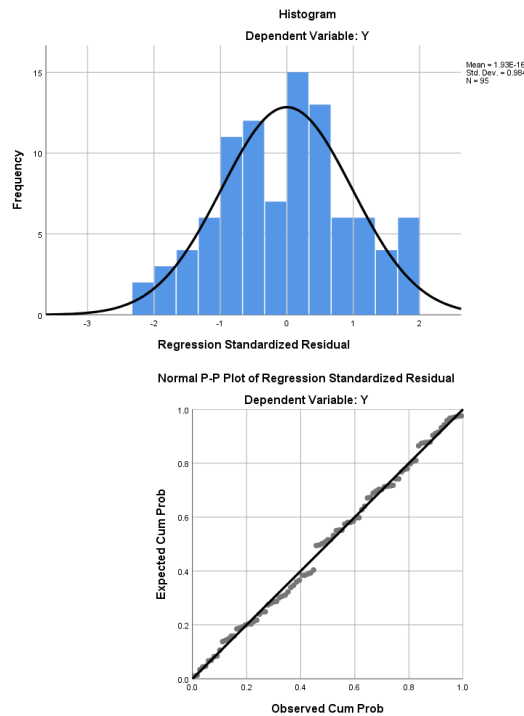
Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Semua indikator pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian dianggap reliabel dari hasil data pada tabel 2 uji reliabilitas, karena uji reliabilitas nilai cronbach's alpha adalah lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan tiga uji normalitas data : Histogram, Normal P-Plot, dan Kolmogorof Smirnov.



Gambar Kurva Histogram dan Grafik P-Plot Normalitas

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan gambar 1. Pada Kurva histogram, garis membentuk lonceng dan ditengah maka dikatakan normal (Rusiadi et al., 2014). Dan juga dalam grafik P-Plot normalitas diatas titik data menyebar berada digaris diagonal maka data terdistribusi normal (Rusiadi et al., 2014).

Tabel Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35778039
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.042
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Santoso dalam Rusiadi et al., (2014) Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig	Collinearity Statistics	
		B	Error Std.	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.474	1.366		1.83	.07		
	X1	-.023	.087	-.016	-.260	.79	.803	1.245
	X2	-.046	.114	-.046	-.407	.68	.228	4.386
	X3	.769	.094	.904	8.170	.00	.238	4.210

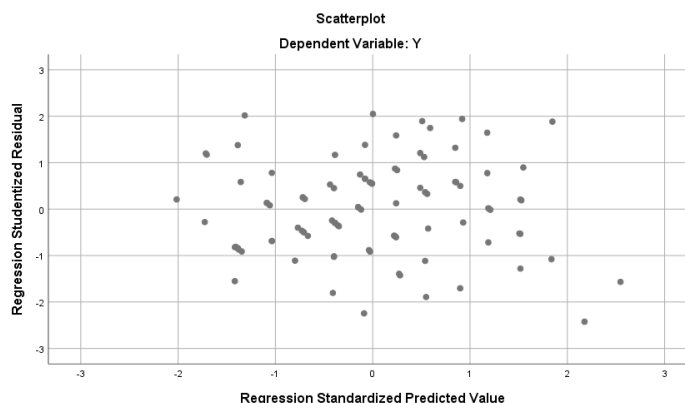
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi et al., (2014) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Rusiadi et al., 2014). Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Setelah menganalisis data yang disajikan pada gambar 2, terlihat bahwa scatterplot menampilkan sebaran titik secara acak tanpa pola yang terlihat. Oleh karena itu model regresi ditunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda karena jumlah variabel independen terdiri lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat prediksi seberapa tinggi nilai variabel (X_1) Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3), mempengaruhi variabel (Y) Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.474	1.366		1.811	.073
	X1	-.023	.087	-.016	-.260	.795
	X2	-.046	.114	-.046	-.407	.685
	X3	.769	.094	.904	8.170	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 5. Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.474 - 0.023 X_1 - 0.046 X_2 + 0.769 X_3 + e$$

Dapat diambil interpretasi persamaan linier berganda yang disebutkan sebelumnya dapat ditemukan sebagai berikut :

a. Jika Nilai konstanta untuk persamaan regresi dengan nilai 2.474 artinya apabila variabel independent yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3) nilainya sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan nilainya masih tetap sebesar 2.474

b. Jika Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi memiliki arah negatif dengan nilai -0.023 Apabila terjadinya peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.023

c. Jika Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir memiliki arah negatif dengan nilai -0.046 Apabila terjadinya peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.046

d. Jika Koefisien regresi pada variabel motivasi memiliki arah positif dengan nilai 0,769. Apabila terjadinya peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka variabel kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 0.769

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressio	482.031	3	160.677	84.37	.000 ^b
n					4	
	Residual	173.295	91	1.904		
	Total	655.326	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Pada tabel 6. diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 84.374 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 . Artinya Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Rusiadi et al. (2014), Uji t yaitu untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Hasil uji t diperlihatkan sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standar	t	Sig.
		B	Std. Error	dized Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.474	1.366		1.8	.073
	X1	-.023	.087	-.016	-	.795
	X2	-.046	.114	-.046	-	.685
	X3	.769	.094	.904	8.1	.000
					11	.260
					.407	
					70	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Untuk hasil pengujian diatas kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$
- Ha ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

tabel dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 91. Dengan mengetikkan $=tinv(0,05;91)$ pada Ms. Excel maka didapatkan ttabel sebesar 1.986. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

- Variabel Komitmen Organisasi (X_1) memiliki nilai *thitung* (-0.260) < *ttabel* (1.986) dan nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi (X_1) > 0.05 yaitu 0.795 Ini artinya bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- Variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki nilai *thitung* (-0.407) < *ttabel* (1.986) dan nilai signifikan variabel Pengembangan Karir (X_2) > 0.05 yaitu 0.685. Ini artinya bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai *thitung* (8.170) > *ttabel* (1.986) dan nilai signifikan variabel Motivasi (X_3) < 0.05 yaitu 0.000. ini artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel dependen menjelaskan variabel independen. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.727	1.37998

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2024)

Diperoleh data hasil Hasil Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 8, bahwa Komitmen Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3) memberi kontribusi sebesar 0.727 atau sebesar 72,7% terhadap Kinerja karyawan (*Adjusted R square* = 0.727), dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh nilai error atau faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan Komitmen Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap hasil kinerja karyawan (Y) adalah kuat alasannya karena nilai R yang diperoleh terletak pada jangkauan nilai 0,60 – 0,799 yaitu sebesar 0,736.

Diskusi

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa uji hipotesis pertama ditolak. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0.023 menyatakan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan menurun kinerja karyawan sebesar 0.023 satuan. Nilai *thitung* < *ttabel* (-0.260 < 1.986) dengan signifikansi 0.795. Dengan demikian Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pandaleke, 2016), (Manery et al., 2018), (Mekta, 2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa semakin tinggi Komitmen organisasi karyawan tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan. Kemudian hasil pada penelitian ini juga menolak hipotesis kedua bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Le polonia Hotel Medan. Nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan karir sebesar -0.046 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengembangan komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan menurun kinerja karyawan sebesar 0.046 satuan. Nilai *thitung* < *ttabel* (-0.407 < 1.986) dengan signifikansi 0.685. Dengan demikian pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Nuriyah et al., 2023), (Larasati et al., 2021), (Katidjan et al., 2022), (Shaputra & Hendriani, 2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya semakin tinggi pengembangan karir tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan.

Selanjutnya untuk hipotesis ketiga pada hasil penelitian ini diterima, yaitu bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Le Polonia Hotel Medan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0.769 menyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.769 satuan. Nilai *thitung* > *ttabel* (8.170 > 1.986) dengan signifikansi 0.000. Dengan demikian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muna & Isnowati, 2022), (Mauliyani & Iskandar, 2016), (Firmansyah & Maria, 2022), dan (Anandita et al., 2021), yang mengemukakan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu mengidentifikasi bahwa dimana semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. sehingga dengan senantiasa seseorang tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal demi tujuan organisasi. Untuk hipotesis yang terakhir pada hasil penelitian ini yaitu diterima. Bahwa Komitmen Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Le Polonia Hotel Medan. Hal tersebut ditunjukkan melalui Pengujian hipotesis secara uji Siltultan (uji f) di peroleh hasil nilai *Fhitung* sebesar 84.374 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya sebuah organisasi maupun Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan secara

bersama sama meningkatkan komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan diantaranya: Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Le Polonia Hotel Medan. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Le Polonia Hotel Medan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Le Polonia Hotel Medan. Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Le Polonia Hotel Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Juniyar Sri Tiyaniti, V., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 7, 1. [Http://Ejournal.Unikama.Ac.Id](http://Ejournal.Unikama.Ac.Id)
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V9i4.6709>
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Emba*, 6(4), 1968–1977.
- Maulyani, F. F., & Iskandar, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (Knist) Maret*, 229–243.
- Mekta, Q. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2), 1.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). 5(2), 1119–1130.
- Nuriyah, S., Setyowati, T., & Rusdiyanto, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pandalungan Jember. *Growth*, 21(1), 91. <https://doi.org/10.36841/Growth-Journal.V21i1.2810>
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
- Prayogi, R. W. S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. 01*, 1–23.
- Rizky, M. C. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Jasa Power Medan. 1(2)*, 19–27.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 10(17), 85–97. [Http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/12315](http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/12315)
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi*

Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Lisrel. Usu Press.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *Vii*(1).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna," Iii*(4), 1–20.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Wahyono, T., & Nugraha, F. (2023). Analysis Of The Effect Of Education And Training On Employee Performance At Pt Pln Np Updk Pandan. *International Journal Of Management, Economic And Accounting*, *1*(2), 609–624. <https://doi.org/10.61306/Ijmea.V1i2.58>
- Yogi, P. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Hai Cruise. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 157–167. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/prospek/article/view/37433>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.