# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

### 4.1.1 Profil Perusahaan

Simply Valore Hotel adalah salah satu Hotel , dengan kamar 3 tempat tidur tiga yang merupakan konsep baru hotel berantai dengan menawarkan kenyamanan, kemudahan, dan harga terjangkau. Simply Valore Hotel adalah konsep Studio Tel, campuran apartement tipe eksekutif dan operasi hotel. Simply Valoremerupakan bagian dari kompleks real estate terpadu dari The Superblock Edge. Fasilitas yang ditawarkan termasuk pusat bisnis, lift, fasilitas orang cacat, layanan laundry, coffee shop, kolam renang, sauna, dan gym/fasilitas kebugaran. semua kamar tamu memiliki sejumlah kenyamanan seperti internet (wireless), ruang makan terpisah, dapur kecil, televisi LCD/layar plasma, ruang duduk. Mine Home Hotel adalah pilihan yang cerdas bagi para wisatawan ke Bandung, dengan menawarkan penginapan yang nyaman setiap saat

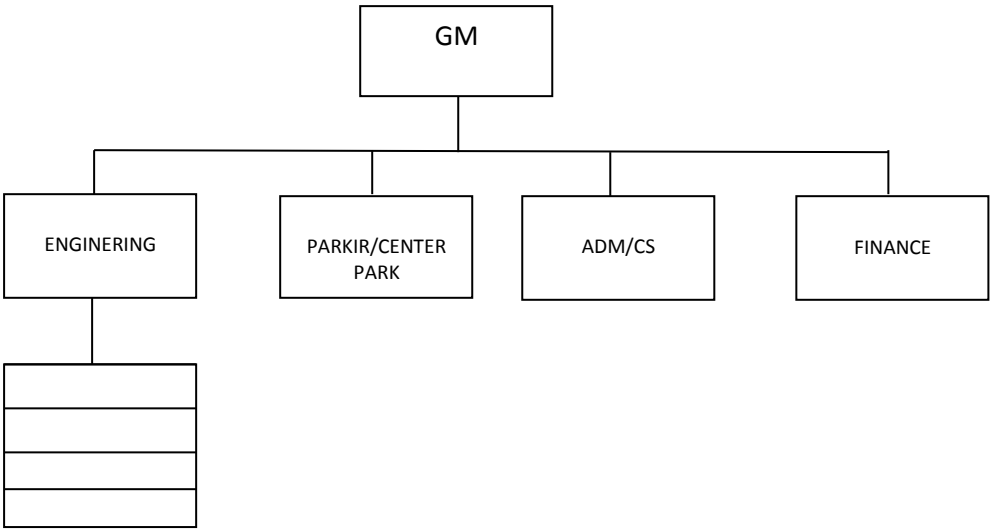
Hotel Simply Valore bukanlah sebuah hotel yang biasa, karena hotel ini menyediakan kamar yang luas dan fasilitas bintang 4 seperti, kolam renang berukuran besar, pusat kebugaran, restoran dan ruang pertemuan. Hotel ini adalah penginapan yang tepat untuk keluarga saat berlibur ke Bandung tanpa harus memikirkan biaya ekstra untuk fasilitasnya yang mewah.

Terletak di daerah menyenangkan Cimahi Utara, Simply Valore Hotel memiliki posisi yang cocok untuk hiburan keluarga, melakukan aktivitas bisnis di

pusat kota Bandung. Dari sini, para tamu dapat menikmati akses mudah ke semua hal yang dapat ditemukan di sebuah kota yang hidup. Surga untuk beristirahat dan bersantai, hotel ini akan menyediakannya kepada Anda dan terletak hanya beberapa langkah dari beberapa atraksi kota ini seperti Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara, Bandung Trade Centre, Museum Barli. Dengan menawarkan pelayanan superior dan sejumlah fasilitas kepada para tamu hotel, Simply Valore Hotel berkomitmen untuk menjaga kenyamanan penginapan Anda semaksimal mungkin. Hotel ini menyediakan akses ke sejumlah pelayanan, termasuk layanan laundry, layanan antar jemput, tempat parkir mobil, ruang keluarga, parkir valet.

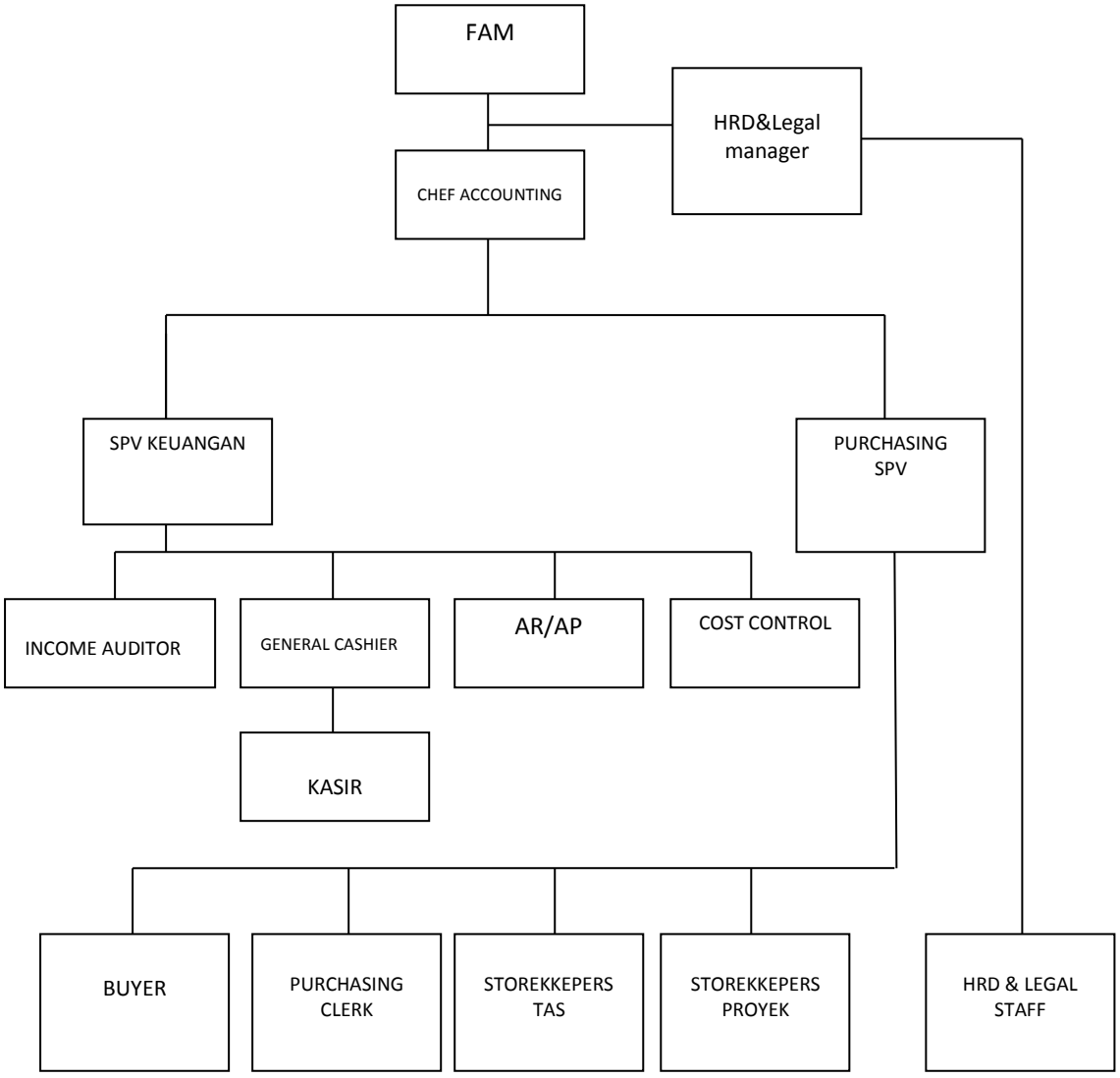
### 4.1.2 Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi pada Simply Valore Hotel Cimahi, adalah sebagai berikut**:**



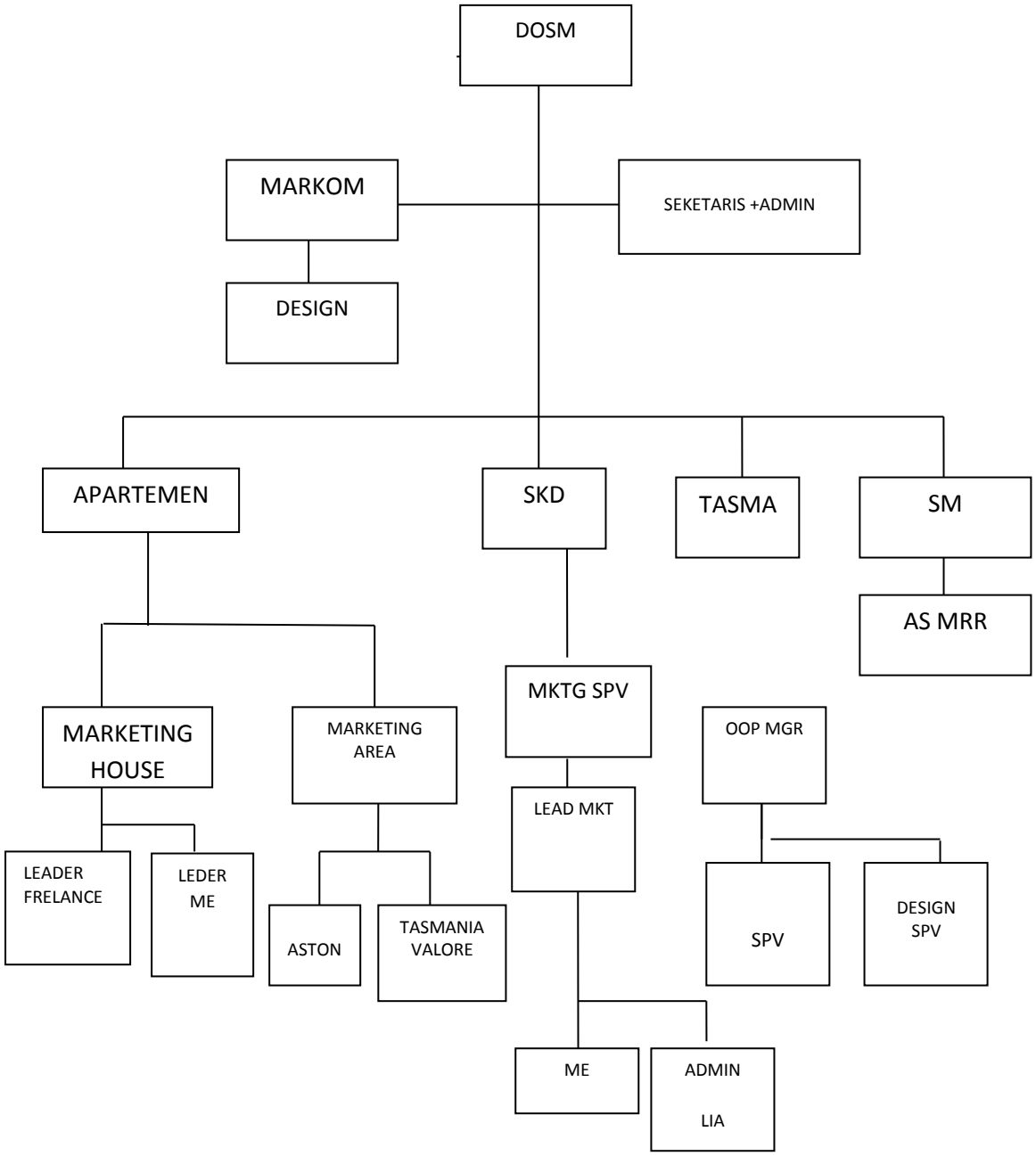

*Sumber Data : Simply Valore Hotel*

**Gambar 4.1**
**Organization Chart Departement : Building Management**




*Sumber Data : Simply Valore Hotel*

**Gambar 4.2**
**Organization Chart Departement : Finance & Accounting**




*Sumber Data : Simply Valore Hotel*

**Gambar 4.3**
**Organization Chart Department : Marketing**

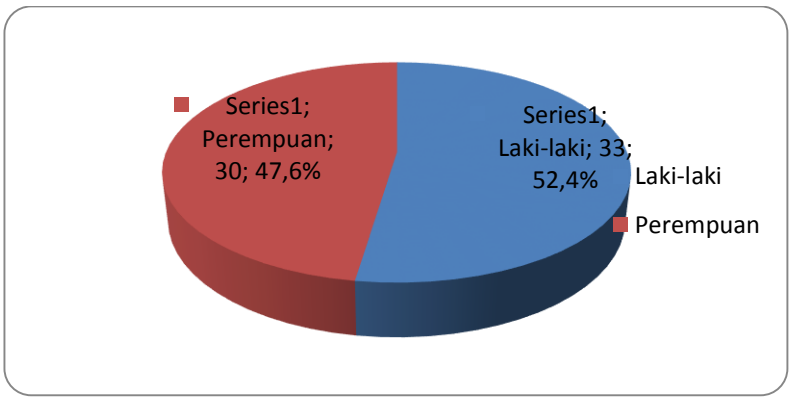
## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

### 4.2.1 Data Responden

**Tabel 4.1**
**Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 33 | 52.4 |
| 2 | Perempuan | 30 | 47.6 |
| Total | | 63 | 100,0 |

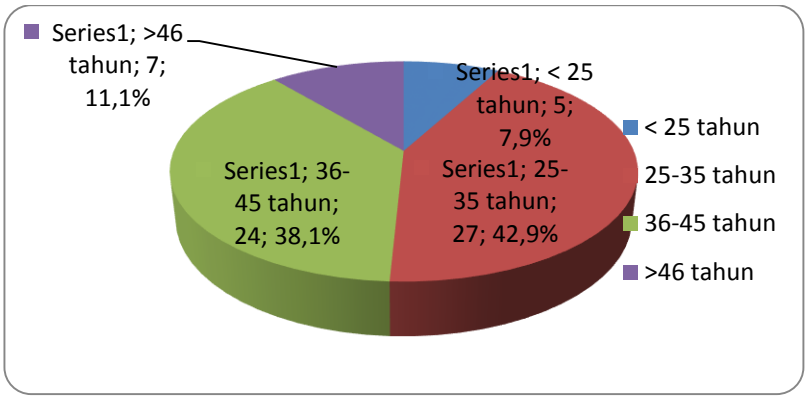



**Gambar 4.4**
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 63 orang yang diteliti, 33 orang (52,4%) diantaranya adalah laki-laki dan 30 orang (47,6%) diantaranya adalah perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Dikarenakan Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di tujukan bagi laki-laki

**Tabel 4.2**
**Usia**

| No | Usia | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | <25 tahun | 5 | 7.9 |
| 2 | 25-35 tahun | 27 | 42.9 |
| 3 | 36-45 tahun | 24 | 38.1 |
| 4 | >46 tahun | 7 | 11.1 |
| Total | | 63 | 100,0 |

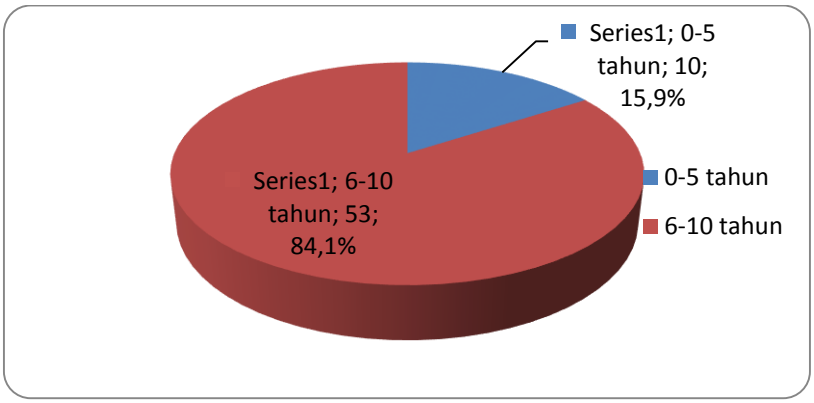



**Gambar 4.5**
**Berdasarkan Usia**

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan usia. Dari 63 orang yang diteliti, 5 orang (7,9%) diantaranya berusia kurang dari 25 tahun, 27 orang (42,9%) diantaranya berusia 25-35 tahun, 24 orang (38,1%) diantaranya berusia 36-45 tahun dan 7 orang (11,1%) diantaranya berusia diatas 46 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia antara 25-35 tahun dikarenakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Simply Valore Hotel Cimahi memprioritaskan dalam perekrutan karyawan dengan usia produktif.

**Tabel 4.3**
**Masa kerja**

| No | Masa kerja | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 0-5 tahun | 10 | 15.9 |
| 2 | 6-10 tahun | 53 | 84.1 |
| Total | | 63 | 100,0 |

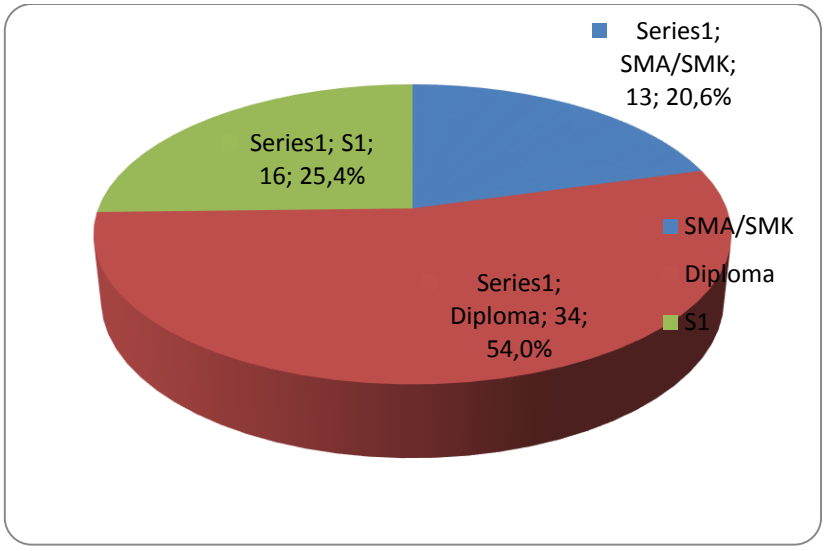



**Gambar 4.6**
**Berdasarkan Masa kerja**

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan masa kerja. Dari 63 orang yang diteliti, 10 orang (15,9%) diantaranya memiliki masa kerja 0-5 tahun dan 53 orang (84,1%) diantaranya memiliki masa kerja 6-10 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. hal ini menguatkan bahwa karyawan di Simply Valore Hotel Cimahi memiliki tingkat komitmen yang cukup sehingga banyak karyawan yang memiliki niat untuk bekerja di perusahaan

**Tabel 4.4**
**Pendidikan**

| No | Pendidikan | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA/SMK | 13 | 20.6 |
| 2 | Diploma | 34 | 54.0 |
| 3 | S1 | 16 | 25.4 |
| Total | | 63 | 100,0 |




**Gambar 4.7**
**Berdasarkan Pendidikan**

Tabel dan gambar diatas menggambarkan data responden berdasarkan pendidikan. Dari 63 orang yang diteliti, 13 orang (20,6%) diantaranya memiliki pendidikan SMA/SMK, 34 orang (54,0%) diantaranya memiliki pendidikan Diploma dan 16 orang (25,4%) diantaranya memiliki pendidikan S1. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan diploma.

Banyaknya kayawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA Diploma dan Sarjana di Simply Valore Hotel mengindikasikan bahwa karyawan harus memiliki

tingkat pendidikan yang baik, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajeman dalam memberikan arahan dalam bekerja.

## 4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja (x1), komitmen organisasi (x2), kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

### 4.3.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

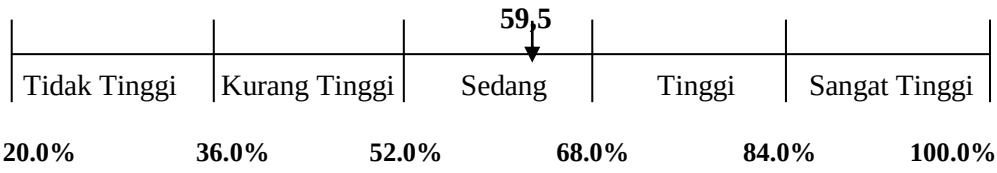
Kepuasan kerja karyawan di Simply Valore Hotel Cimahi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja diukur menggunakan 4 (Empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh kepuasan kerja di Simply Valore Hotel Cimahi maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**
**Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

| No pernyataan | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | % Skor Aktual | Kategori | % Skor Aktual | Katagori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pembayaran gaji atau upah | 85 | 315 | 27,0 | Tidak Tinggi | 55,7 | Sedang |
| 2 | | 266 | 315 | 84,4 | Sangat Tinggi | | |
| 3 | Pekerjaan itu sendiri | 269 | 315 | 85,4 | Sangat Tinggi | 60,3 | Sedang |
| 4 | | 111 | 315 | 35,2 | Tidak Tinggi | | |
| 5 | Rekan kerja | 274 | 315 | 87,0 | Sangat Tinggi | 60,2 | Sedang |
| 6 | | 105 | 315 | 33,3 | Tidak Tinggi | | |
| 7 | Promosi | 260 | 315 | 82,5 | Tinggi | 61,7 | Sedang |
| 8 | | 129 | 315 | 41,0 | Kurang Tinggi | | |
| **TOTAL** | | 1499 | 2520 | 59,5 | Sedang | 59,5 | Sedang |

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:




**Gambar 4.8**

**Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja**

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 59,5 berada di antara interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Simply Valore

Hotel Cimahi secara keseluruhan berada dalam katagori sedang. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kepuasan kerja pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (Empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

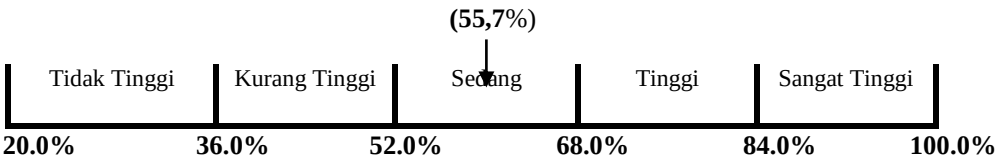
**1) Pembayaran gaji atau upah**

Gambaran mengenai kepuasan karyawan di Simply Valore Hotel Cimahi atas pembayaran gaji/upah terangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**
**Tanggapan Responden Mengenai Pembayaran gaji atau upah**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | gaji yang diterima belum memenuhi keadilan dan kelayakan | 41 | 22 | 0 | 0 | 0 | 63 | 85 | 315 |
| | | 65,1 | 34,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 27,0 | |
| 2 | Gaji atau upah yang saudara terima telah sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga | 34 | 17 | 5 | 6 | 1 | 63 | 266 | 315 |
| | | 54,0 | 27,0 | 7,9 | 9,5 | 1,6 | 100,0 | 84,4 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 351 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 55,7% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pembayaran gaji atau upah. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pembayaran gaji atau upah adalah 351.




**Gambar 4.9**
**Garis Kontinum Pembayaran gaji atau upah**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 351 atau 55,7% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Pembayaran gaji atau upah berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.6 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 41 responden (65,1%) menyatakan sangat setuju untuk pernyataan bahwa gaji yang diterima belum memenuhi keadilan dan kelayakan". Dengan demikian gaji yang diterima karyawan simply valore Hotel belum memenuhi keadilan sedangkan.

Untuk penryataan kedua diatas terlihat sebagaian responden yaitu 34 responden (54,0%), menyatakan sangat setuju untuk pernyataan Gaji atau upah yang saudara terima telah sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga.Hal ini berarti gaji yang diberikan oleh perusahaan belum memenuhi kebutuhuan hidup keluarga

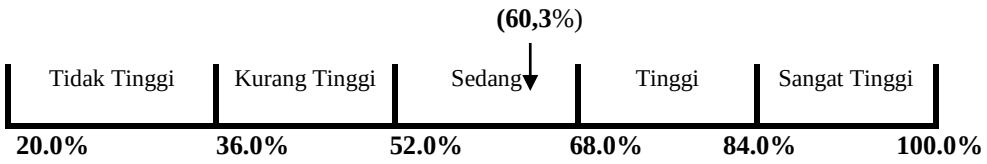
Gaji merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan telah memberikan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Oleh karenanya sebaiknya gaji yang diberikan perusahaan haruslah sesuai dengan kebutuhan yang berlaku dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal

ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo 2).**Pekerjaan itu sendiri**

**Tabel 4.7**
**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan itu sendiri**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pekerjaan yang saudara lakukan selama ini cukup bervariasi | 32 | 21 | 5 | 5 | 0 | 63 | 269 | 315 |
| | | 50,8 | 33,3 | 7,9 | 7,9 | 0,0 | 100,0 | 85,4 | |
| 2 | Pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang saudara miliki | 27 | 26 | 8 | 2 | 0 | 63 | 111 | 315 |
| | | 42,9 | 41,3 | 12,7 | 3,2 | 0,0 | 100,0 | 35,2 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 380 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 60,3% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pekerjaan itu sendiri adalah 380.




**Gambar 4.10**
**Garis Kontinum Pekerjaan itu sendiri**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 380 atau 60,3% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Pekerjaan itu sendiri berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.7 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 32 responden (50,8%), menyatakan sangat setuju untuk pernyataan bahwa Pekerjaan yang saudara lakukan selama ini cukup bervariasi". Hal ini dikarenakan Kebanyakan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan bervariasi karena karyawan mendapatkan pekerjaan yang terlalu banyak variasinya, Sehingga karyawan tidak jenuh dalam bekerja dimana pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relative besar sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan letih atas apa yang dikerjakan sedangkan.

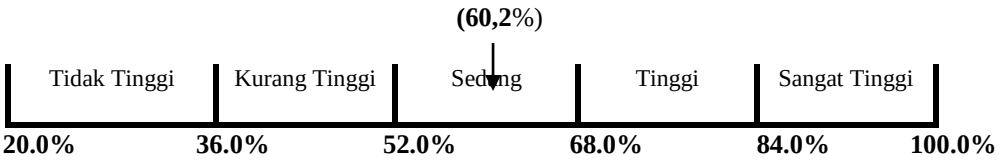
Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagaian responden yaitu 27 responden (42,9%), menyatakan sangat setuju untuk pernyataan bahwa Pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang saudara miliki .hal ini dikarenakan kebanyak karyawan yang bekerja di Simply Valore Hotel tidak ditempatkan sesuai kemampuan dalam bidang pekerjaan dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan

**3) Tanggapan Responden Mengenai Rekan kerja**

**Tabel 4.8**
**Tanggapan Responden Mengenai Rekan kerja**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara puas bekerja sama dengan rekan kerja selama ini | 30 | 25 | 8 | 0 | 0 | 63 | 274 | 315 |
| | | 47,6 | 39,7 | 12,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 87,0 | |
| 2 | Rekan kerja tidak memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan | 25 | 34 | 4 | 0 | 0 | 63 | 105 | 315 |
| | | 39,7 | 54,0 | 6,3 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 33,3 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 379 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 60,2% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Rekan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Rekan kerja adalah 379.




**Gambar 4.11**
**Garis Kontinum Rekan kerja**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 379 atau 60,2% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Rekan kerja berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.8 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 30 responden (47,6%) menyatakan sangat setuju untuk pernyataan bahwa Saudara puas bekerja sama dengan rekan kerja selama ini. Hal ini dikarenakan karyawan didalam perusahaan ramah dan banyak tersenyum sehingga dalam bekerjapun tidak ada rasa terktekan.sedangkan

Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 34 responden (54,0%) menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Rekan kerja tidak memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan diantara salah satu karyawan dalam satu kelompok pekerjaan jenuh

bosan dan males dikarenakan cendrung mengharapkan karyawan yang sedang menyelesaikan pekerjaannya ketimbang membantunya

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), bahwa Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja;Luthans (2006:146) menyatakan bahwa "Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja.Kelompok kerja yang baik mambuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

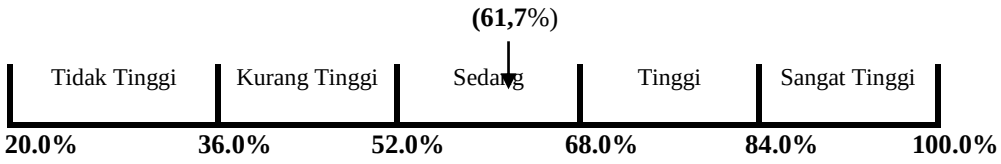
**4)Tanggapan Responden Mengenai Promosi**

**Tabel 4.9**
**Tanggapan Responden Mengenai Promosi**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara memiliki kesempatan karir yang sama dengan rekan kerja yang | 16 | 40 | 6 | 1 | 0 | 63 | 260 | 315 |
| | | 25,4 | 63,5 | 9,5 | 1,6 | 0,0 | 100,0 | 82,5 | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | lain | | | | | | | | |
| 2 | Saudara tidak memiliki kesempatan untuk menduduki suatu jabatan | 12 | 39 | 10 | 1 | 1 | 63 | 129 | 315 |
| | | 19,0 | 61,9 | 15,9 | 1,6 | 1,6 | 100,0 | 41,0 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 389 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 61,7% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Promosi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Promosi adalah 389.




**Gambar 4.12**
**Garis Kontinum Promosi**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 389 atau 61,7% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Promosi berada pada kategori sedang.

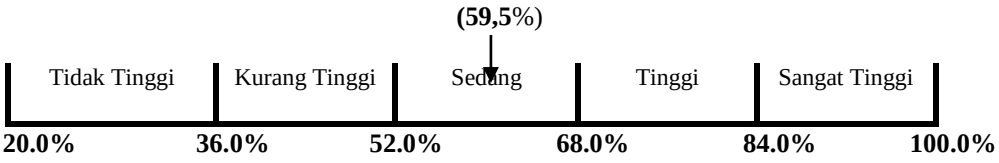
Berdasarkan tabel 4.9 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 40 responden (63,5%) menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara memiliki kesempatan karir yang sama dengan rekan kerja yang lain.Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan promosi bagi siapa saja karyawan yang rajin dalam bekerja sedangkan

Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 39 responden (61,9%) menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara tidak memiliki kesempatan untuk menduduki suatu jabatan. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk menduduki suatu jabatan karena banyak saingan

**Tabel 4.10**
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X1)**

| No | Dimensi | Skor Aktual |
|---|---|---|
| 1 | Pembayaran gaji atau upah | 351 |
| 2 | Pekerjaan itu sendiri | 380 |
| 3 | Rekan kerja | 379 |
| 4 | Promosi | 389 |
| Total Skor | | 1499 |
| Persentase | | 59,5 |

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja (X1). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kepuasan Kerja (X1) adalah 1499.




**Gambar 4.11**
**Garis Kontinum Kepuasan Kerja (X1)**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 8 pertanyaan adalah 2520. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang

diperoleh 1499 atau 59,5% dari skor ideal yaitu 2520. Dengan demikian Kepuasan Kerja (X1) berada pada kategori sedang.

**Uji Hipotesis :**

$H_{01}$ : $\mu \leq 68\%$, Kepuasan kerja masih cukup puas di Simply Valore Hotel Cimahi

$H_{11}$ : $\mu \geq 68\%$, Kepuasan kerja sudah puas di Simply Valore Hotel Cimahi

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai presentase sebesar 59,5%. Karena nilai presentase (59,5%) < 68%, maka Ho diterima. Artinya Kepuasan kerja masih cukup puas di Simply Valore Hotel Cimahi.

### 4.3.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi di Simply Valore Hotel Cimahi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Komitmen Organisasi diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang komitmen karyawan di Simply Valore Hotel Cimahi maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini

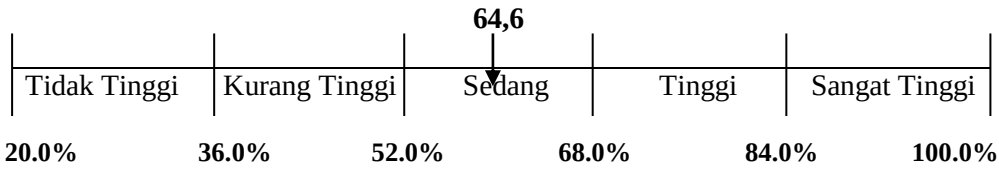
**Tabel 4.12**

**Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi**

| No pernyataan | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | % Skor Aktual | Kategori | % Skor Aktual | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu | 133 | 315 | 42,2 | Kurang Tinggi | 63,2 | Sedang |
| 2 | | 265 | 315 | 84,1 | Sangat Tinggi | | |
| 3 | Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi | 140 | 315 | 44,4 | Kurang Tinggi | 62,4 | Sedang |
| 4 | | 253 | 315 | 80,3 | Tinggi | | |
| 5 | Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi | 261 | 315 | 82,9 | Tinggi | 67,0 | Sedang |
| 6 | | 107 | 315 | 34,0 | Tidak Tinggi | | |
| 7 | | 265 | 315 | 84,1 | Sangat Tinggi | | |
| **TOTAL** | | 1424 | 2205 | 64,6 | Sedang | 64,6 | Sedang |

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:




**Gambar 4.13**

**Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Komitmen Organisasi**

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komitmen karyawan berada di antara interval 52-68 yakni 64,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi di Simply Valore Hotel Cimahi secara umum berada dalam kategori sedang. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran komitmen karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

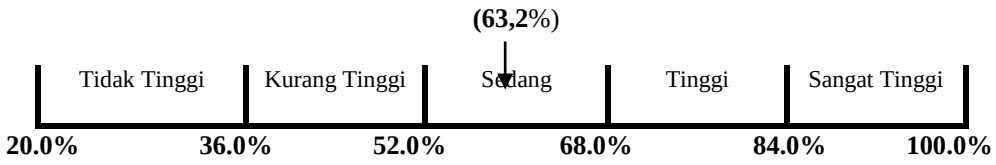
**1).Tanggapan Responden Mengenai Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu**

**Tabel 4.13**
**Tanggapan Responden Mengenai Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara tidak Mengikuti aturan yang telah disepakati bersama | 17 | 26 | 17 | 2 | 1 | 63 | 133 | 315 |
| | | 27,0 | 41,3 | 27,0 | 3,2 | 1,6 | 100,0 | 42,2 | |
| 2 | Setiap karyawan harus mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi | 26 | 28 | 6 | 2 | 1 | 63 | 265 | 315 |
| | | 41,3 | 44,4 | 9,5 | 3,2 | 1,6 | 100,0 | 84,1 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 398 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 63,2% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu. Berdasarkan hasil

pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu adalah 398.




**Gambar 4.11**
**Garis Kontinum Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 398 atau 63,2% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.13 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 26 responden (41,3%) menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara tidak Mengikuti aturan yang telah disepakati bersama. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan yang ada di perusahaan tersebut cendrung bermalas malasan dalam bekerja. Sedangkan

Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 28 responden (44,4%), menyatakan sangat tidak setuju untuk pernyataan Mengikuti aturan yang telah disepakati bersama. Hal ini dikarenakan kebanyakan sebagian karyawan selalu mengikuti aturan yang telah disepakatinya

**Kuntjcoro (2002),** mengemukakan bahwa loyalitas yaitu kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organanisasi dimana mereka

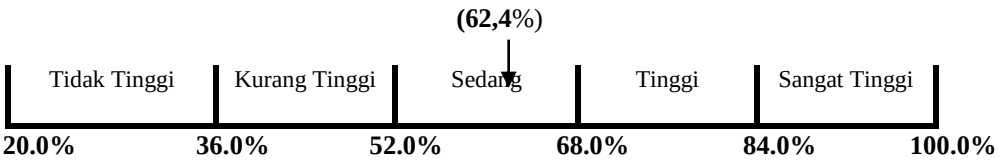
bekerja. Dan dapat disimpulkan bahwa karyawan mutlak harus mempunyai loyalitas terhadap organisasi itu sendiri.

**2). Tanggapan Responden Mengenai Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi**

**Tabel 4.14**
**Tanggapan Responden Mengenai Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara tidak Bersedia melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang diperintah kan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan tujuan perusahaan | 15 | 30 | 9 | 7 | 2 | 63 | 140 | 315 |
| | | 23,8 | 47,6 | 14,3 | 11,1 | 3,2 | 100,0 | 44,4 | |
| 2 | Ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, maka kemungkinan tinggi anda akan membuat lamaran | 13 | 44 | 1 | 4 | 1 | 63 | 253 | 315 |
| | | 20,6 | 69,8 | 1,6 | 6,3 | 1,6 | 100,0 | 80,3 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 393 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 62,4% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi adalah 393.




**Gambar 4.12**
**Garis Kontinum Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 393 atau 62,4% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.14 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 30 responden (47,6%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara tidak Bersedia melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang diperintahkan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan pemimpin memberikan tugas kepada karyawan cendrung lebih menekan dan harus cepat selesai sehingga karyawan tidak bersedia dalam melaksanaakan tugasnya. Sedangkan

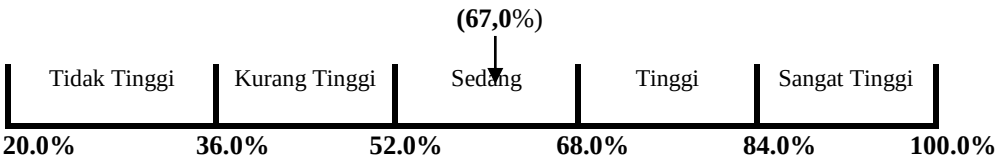
Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 44 responden (69,8%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, maka kemungkinan tinggi anda akan membuat lamaran. Hal ini dikarenakan karyawan ingin mencari pekerjaan yang layak dalam meniti karir

**3). Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi**

**Tabel 4.15**
**Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara Selalu mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan Diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan | 20 | 36 | 4 | 2 | 1 | 63 | 261 | 315 |
| | | 31,7 | 57,1 | 6,3 | 3,2 | 1,6 | 100,0 | 82,9 | |
| 2 | Saudara tidak Bertanggung jawab atas penerimaantugas yang di berikan oleh atasan | 23 | 38 | 1 | 0 | 1 | 63 | 107 | 315 |
| | | 36,5 | 60,3 | 1,6 | 0,0 | 1,6 | 100,0 | 34,0 | |
| 3 | Saudara Siap untuk berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasi sangat diperlukan | 21 | 36 | 5 | 0 | 1 | 63 | 265 | 315 |
| | | 33,3 | 57,1 | 7,9 | 0,0 | 1,6 | 100,0 | 84,1 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 633 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 67,0% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi adalah 633.




**Gambar 4.16**
**Garis Kontinum Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 3 pertanyaan adalah 945. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 633 atau 67,0% dari skor ideal yaitu 945. Dengan demikian Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.15 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 36 responden (57,1%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara Selalu mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan.. Hal ini dikarenakan sebagaian karyawan memiliki ambisi dalam bekerja memiliki tekat dan niat sehingga melebihi yang diharapkan dalam pekerjaanya. Sedangkan

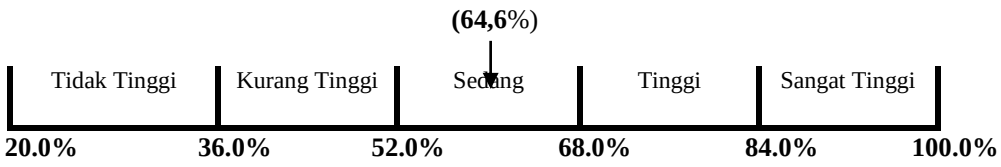
Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 38 responden (60,3%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara tidak Bertanggung jawab atas penerimaan tugas yang di berikan oleh atasan. Hal ini dikarenakan sebagaian karyawan memliki tanggung jawab dalam pekerjaan yang banyak sehingga dampaknya akan mempengaruhi karakteristik karyawan menjadi negatif. Sedangkan

Untuk pernyataan ketiga diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 36 responden (57,1%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara Siap untuk berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasi sangat diperlukan. Hal ini dikarenkan karyawan siap dalam melakasanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh sungguh

**Tabel 4.13**
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X2)**

| No | Dimensi | Skor Aktual |
|---|---|---|
| 1 | Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu | 398 |
| 2 | Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi | 393 |
| 3 | Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi | 633 |
| Total Skor | | 1424 |
| Persentase | | 64,6 |

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi (X2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Komitmen Organisasi (X2) adalah 1424.




**Gambar 4.14**
**Garis Kontinum Komitmen Organisasi (X2)**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 7 pertanyaan adalah 2205. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang

diperoleh 1424 atau 64,6% dari skor ideal yaitu 2205. Dengan demikian Komitmen Organisasi (X2) berada pada kategori sedang.

**Uji Hipotesis :**

$H_{02}$ : $\mu \leq 68\%$,Komitmen Organisasi masih cukup tinggi di Simply Valore Hotel Cimahi

$H_{12}$ : $\mu \geq 68\%$, Komitmen Organisasi tinggi di Simply Valore Hotel Cimahi

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai presentase sebesar 64,6%. Karena nilai presentase (64,6%) < 68%, maka Ho diterima. Artinya Komitmen Organisasi masih cukup tinggi di Simply Valore Hotel Cimahi.

### 4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Kinerja karyawan di Simply valore Hotel Cimahi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Kinerja karyawan di Simply valore Hotel Cimahi maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

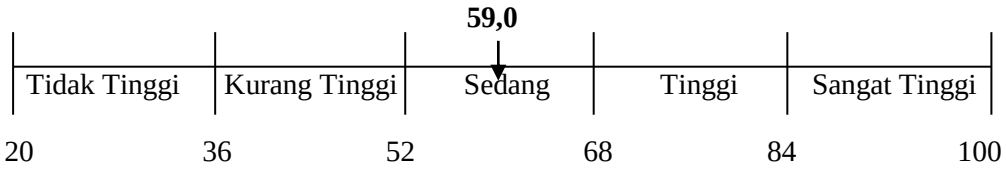
**Tabel 4.17**

**Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan di Simply valore Hotel Cimahi**

| No pernyataan | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | % Skor Aktual | Kategori | % Skor Aktual | Kaegori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Kemampuan Individu | 270 | 315 | 85,7 | Sangat Tinggi | 63,8 | Sedang |
| 2 | | 132 | 315 | 41,9 | Kurang Tinggi | | |
| 3 | Tingkat usaha | 241 | 315 | 76,5 | Tinggi | 54,0 | Sedang |
| 4 | | 99 | 315 | 31,4 | Tidak Tinggi | | |
| 5 | Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi | 240 | 315 | 76,2 | Tinggi | 59,4 | Sedang |
| 6 | | 134 | 315 | 42,5 | Kurang Tinggi | | |
| **TOTAL** | | 1116 | 1890 | 59,0 | Sedang | 59,0 | Sedang |

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:




**Gambar 4.16**

**Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel kinerja karyawan**

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komitmen karyawan berada di antara interval 52-68 yakni (59,0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan di Simply valore Hotel Cimahi secara umum berada dalam kategori sedang. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran Kinerja karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

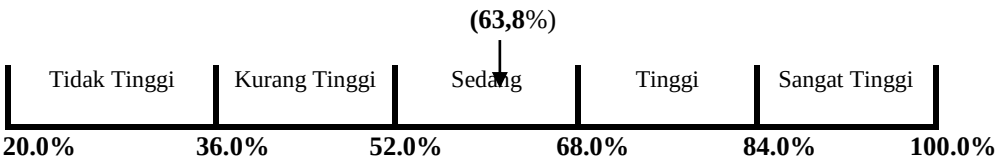
**1) . Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Individu**

**Tabel 4.18**
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Individu**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara Mengerjakan tugas dengan hasil yang baik | 20 | 41 | 2 | 0 | 0 | 63 | 270 | 315 |
| | | 31,7 | 65,1 | 3,2 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 85,7 | |
| 2 | Saudara tidak memiliki pola kerja yang baik sehingga tidak membosankan dalam bekerja | 20 | 26 | 9 | 7 | 1 | 63 | 132 | 315 |
| | | 31,7 | 41,3 | 14,3 | 11,1 | 1,6 | 100,0 | 41,9 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 402 | |

| | |
|---|---|
| Persentase Skor | 63,8% |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kemampuan Individu. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Individu adalah 402.




**Gambar 4.19**
**Garis Kontinum Kemampuan Individu**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 402 atau 63,8% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Kemampuan Individu berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.18 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 41 responden (65,1%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara Mengerjakan tugas dengan hasil yang baik.. hal ini dikarenakan karyawan bekerja sangat tekun dan rajin. Sedangkan

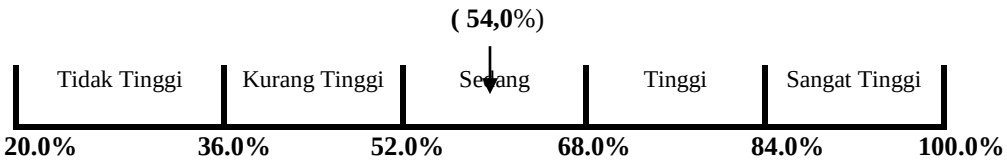
Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 26 responden (41,3%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara tidak memiliki pola kerja yang baik sehingga tidak membosankan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pola pikir karyawan yang cendrung tertekan dalam bekerja sehingga akan membosankan dalam pekerjaannya

**2) . Tanggapan Responden Mengenai Tingkat usaha**

**Tabel 4.20**
**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat usaha**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saudara Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | 20 | 24 | 10 | 6 | 3 | 63 | 241 | 315 |
| | | 31,7 | 38,1 | 15,9 | 9,5 | 4,8 | 100,0 | 76,5 | |
| 2 | Saudara tidak memiliki kerjasama yang baik dengan atasan | 37 | 21 | 0 | 5 | 0 | 63 | 99 | 315 |
| | | 58,7 | 33,3 | 0,0 | 7,9 | 0,0 | 100,0 | 31,4 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 340 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 54,0% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Tingkat usaha. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Tingkat usaha adalah 340.




**Gambar 4.19**
**Garis Kontinum Tingkat usaha**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 340 atau 54,0% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Tingkat usaha berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.20 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 24 responden (38,1%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Saudara Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan sebagaian karyawan rajin dalam bekerja tidak bermalas malasan sehingga pekerjaannya cepat selesai. Sedangkan

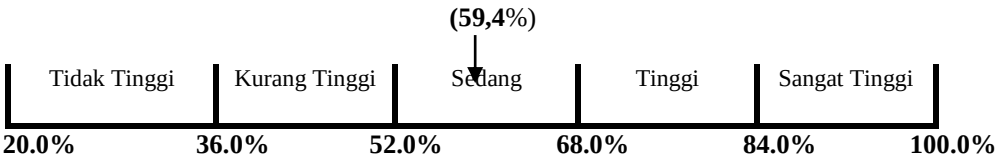
Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 37 responden (58,7%), menyatakan sangt setuju untuk pernyataan bahwa Saudara tidak memiliki kerjasama yang baik dengan atasan. Hal ini dikarenakan hubungan antara karyawan dengan atasan tidak harmonis hal ini dibuktikan bahwa atasan yang selalu memarah marahi dan selalu menekan karyawan agar tidak bermain - main dalam pekerjaannya

**3).Tanggapan Responden Mengenai Dukungan**

**Tabel 4.21**
**Tanggapan Responden Mengenai Dukungan**

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Skor Aktual | Skor Ideal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Perusahaan selalu memberikan penilaian dan penghargaan atas hasil kerja kepada Saudara | 17 | 24 | 15 | 7 | 0 | 63 | 240 | 315 |
| | | 27,0 | 38,1 | 23,8 | 11,1 | 0,0 | 100,0 | 76,2 | |
| 2 | Perusahaan tidak selalu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi Saudara | 15 | 33 | 7 | 8 | 0 | 63 | 134 | 315 |
| | | 23,8 | 52,4 | 11,1 | 12,7 | 0,0 | 100,0 | 42,5 | |
| Jumlah Skor Aktual | | | | | | | | 374 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | 59,4% | |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Dukungan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Dukungan adalah 374.




**Gambar 4.21**
**Garis Kontinum Dukungan**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 630. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 374 atau 59,4% dari skor ideal yaitu 630. Dengan demikian Dukungan berada pada kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.21 untuk pernyataan pertama diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 24 responden (38,1%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Perusahaan selalu memberikan penilaian dan penghargaan atas hasil kerja kepada Saudara. Hal ini dikarenakan Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. sedangkan

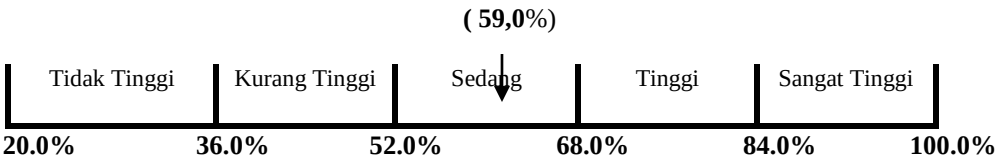
Untuk pernyataan kedua diatas terlihat sebagian besar responden yaitu 24 responden (38,1%), menyatakan setuju untuk pernyataan bahwa Perusahaan tidak selalu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi Saudara. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memiliki aturan seperti memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan

Ruky (2001:7) Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi

**Tabel 4.22**
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Dimensi | Skor Aktual |
|---|---|---|
| 1 | Kemampuan Individu | 402 |
| 2 | Tingkat usaha | 340 |
| 3 | Dukungan | 374 |
| Total Skor | | 1116 |
| Persentase | | 59,0 |

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 1116.




**Gambar 4.22**
**Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y)**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pertanyaan adalah 1890. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1116 atau 59,0% dari skor ideal yaitu 1890. Dengan demikian Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori sedang.

**Uji Hipotesis :**

$H_{03}$ : $\mu \leq 68\%$, Kinerja Karyawan masih sedang di Simply Valore Hotel Cimahi

$H_{13}$ : $\mu > 68\%$, Kinerja karyawan tinggi di Simply Valore Hotel Cimahi

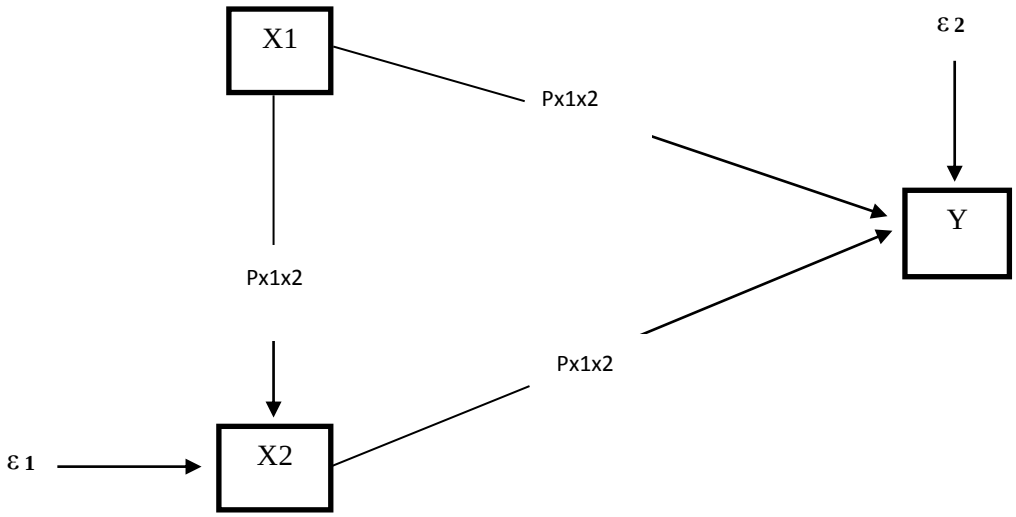
Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai presentase sebesar 59,0%. Karena nilai presentase (59,0%) < 68%, maka Ho diterima. Artinya Kinerja karyawan masih sedang di Simply Valore Hotel Cimahi.

## 4.2 Analisis Verifikatif

### 4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin besar Kepuasan Kerja yang diterima pegawai diharapkan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi pegawai sehingga membuat Kinerja Karyawan meningkat. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian akan dilakukan melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, kemudian pada tahan kedua akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Secara diagram bentuk

hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :




**Gambar 4.23**
**Diagram Jalur Paradigma Penelitian**

Persamaan jalur sub struktur pertama

$$\mathbf{X2 = P_{X2X1}X1 + \varepsilon_1}$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_2$ = Komitmen Organisasi

$X_1$ = Kepuasan Kerja

$P_{X2X1}$ = Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$P_{YX2}$ = Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$P_{YX1}$ = Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$\varepsilon$ = Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam dua bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Karena keterbatasan skala pengukuran data variabel penelitian (skala ordinal), maka sebelum menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan implikasinya terhadap Kinerja Karyawan terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval.* Dari data masing-masing variabel, diperoleh rekap data untuk perhitungan analisis jalur seperti yang disajikan pada lampiran.

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis).* Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang sedang diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

**Tabel 4.23**

**Tingkat Keeratan Korelasi**

| No | Interval Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|---|---|---|
| **1** | 0,000 – 0,199 | Sangat rendah |
| **2** | 0,200 – 0,399 | Rendah |
| **3** | 0,400 – 0,599 | Sedang |
| **4** | 0,600 – 0,799 | Kuat |
| **5** | 0,800 – 1,000 | Sangat kuat |

*Sumber: Sugiyono, 2009; 250*

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), variabel intervening Komitmen Organisasi (X2) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{x1x2}=\frac{n\sum x1x2-\sum x1\sum x2}{\sqrt{[(n\sum x1^2)^2\times(n\sum x2^2-(\sum x2)^2)]}}$$

$$r_{x1y}=\frac{n\sum x1y-\sum x1\sum y}{\sqrt{[(n\sum x1^2)^2\times(n\sum y^2-(\sum y)^2)]}}$$

$$r_{x2y}=\frac{n\sum x2y-\sum x2\sum y}{\sqrt{[(n\sum x2^2)^2\times(n\sum y^2-(\sum y)^2)]}}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

**Tabel 4.24**

**Korelasi Antar Variabel Penelitian**

**Correlations**

| | | Kepuasan Kerja (X1) | Komitmen Organisasi (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja (X1) | Pearson Correlation | 1 | .551** | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 |
| Komitmen Organisasi (X2) | Pearson Correlation | .551** | 1 | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .649** | .644** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 63 | 63 | 63 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja ($X_1$) dangan Komitmen Organisasi ($X_2$) sebesar 0,551 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi menujukkan bahwa Kepuasan Kerja yang makin tinggi cenderung diikuti dengan meningkatnya Komitmen Organisasi. Kemudian hubungan antara Kepuasan Kerja ($X_1$) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,649 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara Komitmen Organisasi ($X_2$) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,644 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

### 4.2.2 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Pada sub struktur yang pertama variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**1) Menghitung Koefisien Jalur**

Karena variabel independen hanya satu variabel (Kepuasan Kerja, maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$(\rho_{x1x2}) = r_{x1x2} = 0{,}551$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebagai berikut.

**Tabel 4.25**
**Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.155 | 1.691 | | 7.187 | .000 |
| | Kepuasan Kerja (X1) | .413 | .080 | .551 | 5.154 | .000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (X2)

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,551 pada tabel diatas merupakan nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

**2) Menghitung Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien determinasi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebagai berikut.

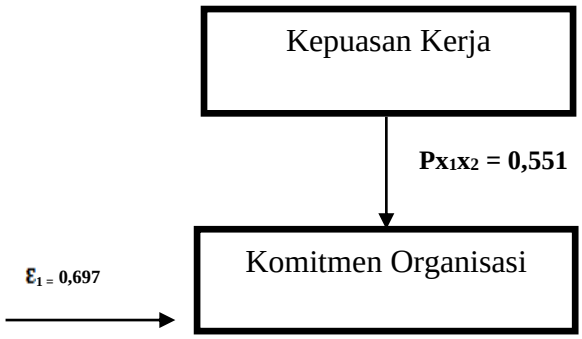
**Tabel 4.26**
**Koefisien determinasi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .551[a] | .303 | .292 | 3.48496 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 30,3% terhadap Komitmen Organisasi, sementara sisanya sebesar 69,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Kepuasan Kerja. Secara visual jalur dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat pada gambar berikut.




**Gambar 4.24**
**Diagram dan Koefisien Jalur Pada Sub-Struktur Pertama**

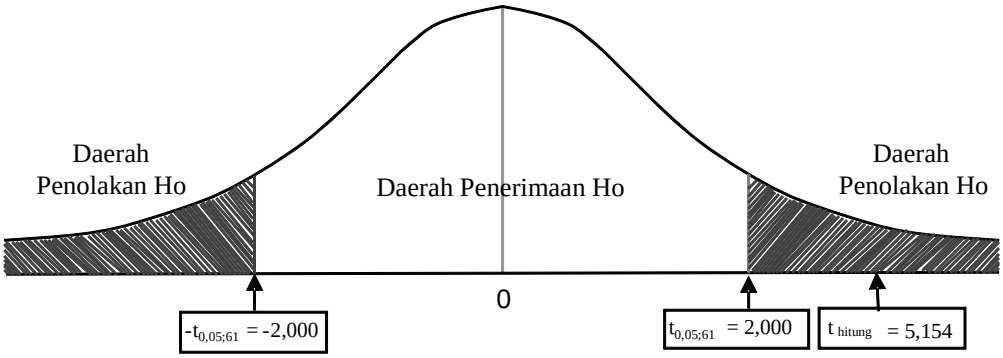
**3) Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

H0 : $\beta_1 = 0$ : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Ha : $\beta_1 \neq 0$ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pada tabel diperoleh nilai statsitik uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 6,750 dengan nilai signifikansi < 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 55 diperoleh nilai thitung sebesar 2,004. Karena thitung (6,750) lebih besar dibanding ttabel (2,004) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat pada grafik berikut.




**Gambar 4.25**
**Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 5,154 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### 4.2.3 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**1) Menghitung Koefisien Jalur**

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistics 13.0* diperoleh koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

**Tabel 4.27**
**Koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .598 | 1.835 | | .326 | .746 |
| | Kepuasan Kerja (X1) | .308 | .077 | .422 | 4.019 | .000 |
| | Komitmen Organisasi (X2) | .401 | .102 | .412 | 3.920 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,422 dan 0,412 yang terdapat pada tabel merupakan nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jadi berdasarkan koefisien jalur dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibanding Komitmen Organisasi.

**2) Menghitung Koefisien Determinasi.**

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS statistics 13.0* diperoleh koefisien determinasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

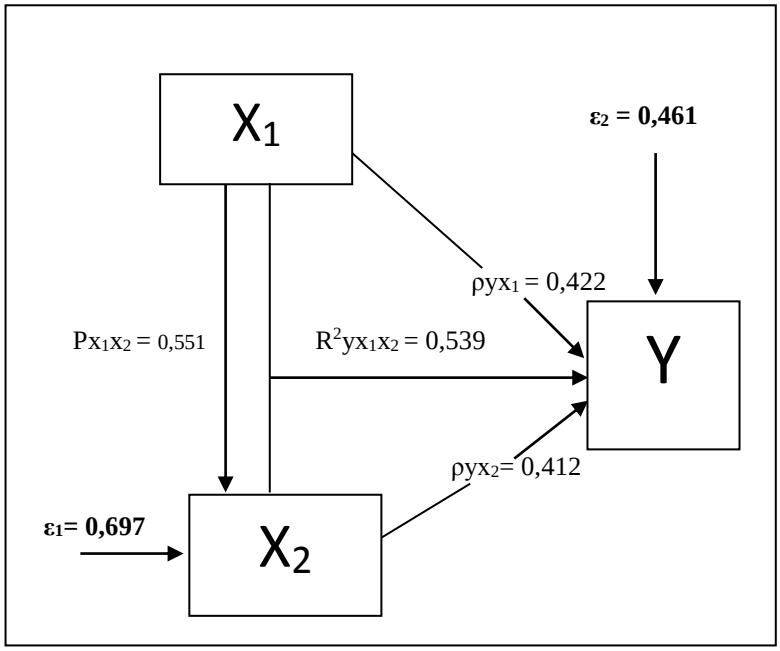
**Tabel 4.28**
**Koefisien determinasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .734[a] | .539 | .524 | 2.78191 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 53,9% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 46,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:




**Gambar 4.27**
**Diagram dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua**

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai berikut.

Besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $(Pyx1)^2$= (0,422) × (0,422) = 0,1781 **(17,81%).**

- Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $P_{yx1}$ × $r_{x1x2}$ × $P_{yx2}$ = (0,422) × (0,551) × (0,412) = 0,0958 **(9,58%)**

Jadi total pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan **= 17,81% + 9,58% = 27,39%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

- Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan = $(P_{yx2})^2$= (0,412) × (0,412) = 0,1697 **(16,97%).**

- Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan = $P_{yx2}$ × $r_{x1x2}$ × $P_{yx1}$ = (0,412) × (0,551) × (0,422) = 0,0958 **(9,58%)**

Jadi total pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan **= 16,97% + 9,58% = 26,55%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

**3) Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk membuktikan apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

• **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik

Ho : $\beta_1 = 0$ : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$ : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *SPSS 13 for windows* diperoleh nilai $F_{hitung}$ pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.29**
**Anova Untuk Uji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

**ANOVA[b]**

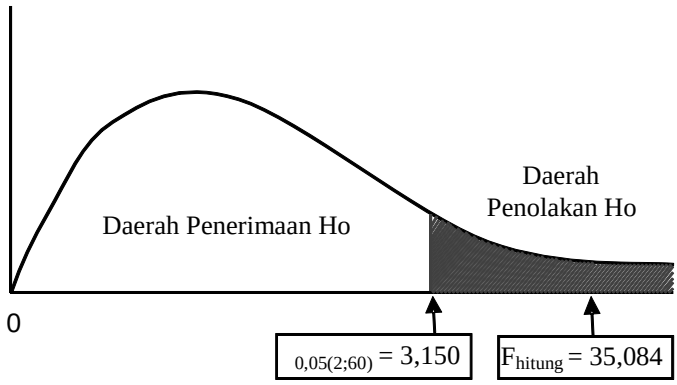
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 543.029 | 2 | 271.515 | 35.084 | .000[a] |
| | Residual | 464.341 | 60 | 7.739 | | |
| | Total | 1007.370 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai $F_{hitung}$ sebesar 35,084. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;63-2-1) diperoleh F 0,05 (2;60) = 3,150. Karena nilai $F_{hitung}$ (35,084) > $F_{tabel}$ (3,150) maka pada tingkat kekeliruan 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.




**Gambar4.28**
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada gambar diatas dapat dilihat Fhitung sebesar 35,084 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b) Pengujian koefisien jalur secara parsial.**

Hasil dari pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel eksogen, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang pengaruhnya signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

❖ **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

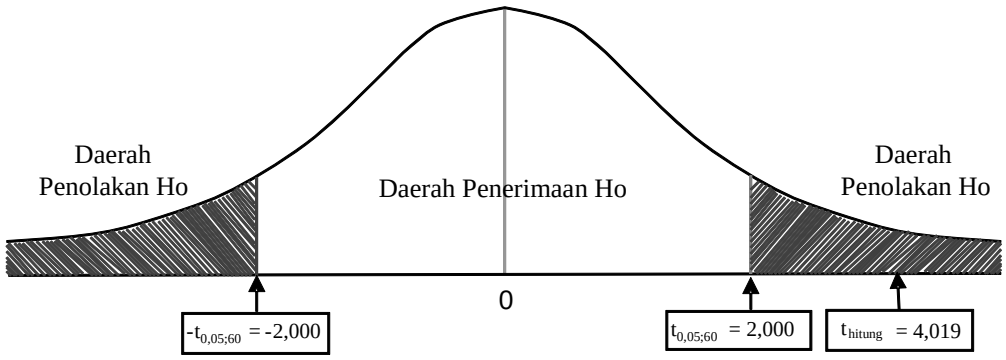
Hipotesis Statistik :

| | |
|---|---|
| Ho : $\rho yx_1 = 0$ | Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| Ha : $\rho yx_1 \neq 0$ | Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |

**Tabel 4.30**
**Uji t Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

| Variabel | $T_{hitung}$ | df | $T_{tabel}$ | Sig | Kesimpulan | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | 4,019 | 60 | ± 2,000 | 0,000 | Ho ditolak | Signifikan |

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai $t_{hitung}$ (4,019) > $t_{tabel}$ (2,000) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.




**Gambar 4.29**
**Grafik Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 4,019 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

❖ **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

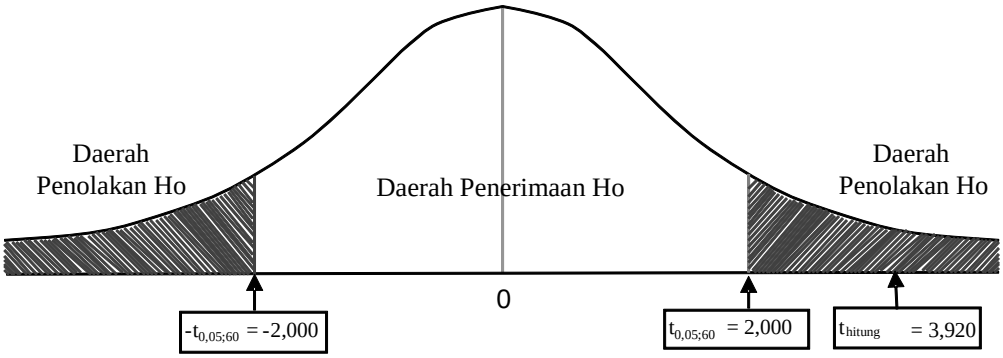
Hipotesis Statistik :

| | |
|---|---|
| Ho : $\rho yx_2 = 0$ | Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| Ha : $\rho yx_2 \neq 0$ | Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |

**Tabel 4.31**
**Uji t Untuk Variabel Komitmen Organisasi**

| Variabel | $T_{hitung}$ | df | $T_{tabel}$ | Sig. | Kesimpulan | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_2$ | 3,920 | 60 | ± 2,000 | 0,000 | Ho ditolak | Signifikan |

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai $t_{hitung}$ (3,920) > $t_{tabel}$ (2,000) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.




**Gambar 4.30**
**Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 3,920 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.