

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HERMES PALACE
HOTEL BANDA ACEH**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

RAHMADNUR ALIRASYIDI
NPM: 1702120176



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RAHMADNUR ALIRASYIDI
NPM : 1702120176

Dengan judul:

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HERMES PALACE HOTEL BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RAHMADNUR ALIRASYIDI
NPM : 1702120176

Dengan judul:

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HERMES PALACE HOTEL BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 19 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 27 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Rahmadnur Alirasyidi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmadnur Alirasyidi
NPM : 1702120176
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HERMES PALACE HOTEL BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Rahmadnur Alirasyidi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak M.Yamin SE, M.Si Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis

menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Mimiasri SE, MM Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, Mutiara, Rini, Sabaruddin, Syamsul Rizal, Al-Mizam, Munazir, Ihsan, Samsul Bahari, Imam, Sabarudin, dan Deni serta teman-teman angkatan 2018 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	12
2.1 Landasan Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Kesalahan Penilaian Kinerja.....	16
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2 Profesionalisme.....	17
2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme	17
2.1.2.2 Aspek-aspek Profesionalisme	19
2.1.2.3 Karakter dan ciri Profesionalisme	19
2.1.2.4 Indikator Profesionalisme	20
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	20
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.1.3.2 Pentingnya Komitmen Organisasi.....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	24
2.1.3.4 Proses terjadinya Komitmen Organisasi.....	25
2.1.3.5 Indikator Komitmen Organisasi.....	26
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.4 Kerangka Pemikiran.....	32

2.4	Hipotesis.....	33
BAB III	METODE PENELITIAN.....	34
3.1	Desain penelitian.....	34
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	34
3.1.2	Jenis Penelitian	34
3.1.3	Horizon Waktu	35
3.1.4	Unit Analisis.....	35
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.2.1	Populasi.....	36
3.2.2	Sampel Penelitian.....	36
3.3	Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1	Sumber Data.....	37
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	39
3.5	Teknik Analisis Data.....	40
3.6	Pengujian Data.....	41
3.6.1	Uji Validitas	41
3.6.2	Uji Reabilitas.....	42
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	42
3.7	Pengujian Hipotesis.....	44
3.7.1	Uji T (Parsial).....	44
3.7.2	Uji F (Simultan).....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1	Gambaran Umum Hermes Palace Hotel Banda Aceh	49
4.2	Karakteristik Responden.....	51
4.3	Analisis Deskriptif.....	53
4.3.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	54
4.3.2	Variabel Profesionalisme.....	55
4.3.3	Variabel Komitmen Organisasi.....	56
4.4	Hasil Pengujian Data.....	58
4.4.1	Uji Validitas Instrumen.....	58
4.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	59
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	60
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	60
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	62
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas	62
4.5	Pembahasan.....	64
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	64
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	66
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	68

4.6	Implikasi Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		70
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....		72
Lampiran –Lampiran		
Tabel F,T & R		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Pra Survei terkait Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh	4
1.2 Data Pra Survei terkait Profesionalisme pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh	6
1.3 Data Pra Survei terkait Komitmen Organisasi pada Hermes Palace Hotel Banda.....	8
2.1 Penelitian sebelumnya	28
3.1 Data Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh Tahun 2021.....	36
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
4.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	54
4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme.....	55
4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	57
4.5 Hasil Uji Validitas	58
4.6 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	60
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh	64
4.9 Model Summary	66
4.10 Annova.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional.....	26
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.	34
Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	63

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HERMES
PALACE HOTEL BANDA ACEH**

Rahmadnur Alirasyidi
NPM: 1702120176

Pembimbing I : M. Yamin, SE. M.Si

Pembimbing II : Mimiasri, SE.MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 96 responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh dan variabel Profesionalisme mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan di pengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia. Peran SDM dalam hal ini sangatlah vital dalam suatu organisasi karena berdampak langsung kepada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, SDM perlu mendapatkan perhatian khusus dan pengkajian yang lebih mendalam karena dalam suatu organisasi SDM yang menentukan organisasi tersebut berjalan dengan lancar dan sukses atau menjadi terhambat dan gagal.

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap Karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan akan ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya.

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja Karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada Karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar Karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi Karyawan yang berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat Karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan bekerja di perusahaan lainnya.

Hotel merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Hotel memiliki keharusan untuk menjamin kualitas layanan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada konsumen (Oceani dan Sriathi, 2015:42). Hotel memerlukan SDM yang berkualitas dalam memberikan jasa layanan yang baik untuk konsumen. Menyediakan tenaga kerja yang profesional bukanlah pekerjaan yang mudah karena banyak aspek yang berpengaruh terhadap kualitas SDM. Salah satunya adalah Hermes Palace Hotel Banda Aceh yang merupakan hotel berbintang lima yang terletak di Jl. T. Panglima Nyak Makam, Lambhuk, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 23117, Hermes Palace Hotel Banda Aceh pertama kali diresmikan pada tahun 2006 dengan nama Swiss-Belhotel Band Aceh. Hotel bintang 5 ini memiliki 163 jumlah kamar dengan beberapa tipe

kamar pilihan dan berbagai fasilitas-fasilitas lainnya . pada tahun 2019 jumlah Karyawan di Hermes Palace Hotel Banda Aceh yaitu 190 orang, namun di masa covid melanda kini pada tahun 2021 ini seluruh Karyawannya hanya berjumlah 96 orang. Di dalam menjalankan pekerjaan, para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga patuhi segala norma, aturan, dan kode etik. Komitmen Organisasi menjadi sangat penting bagi Organisasi, khususnya pada industri perhotelan.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki Karyawan terhadap perusahaan dimana Karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki Karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang Karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat Karyawan setia pada perusahaan dan akan berkeja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi Karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan pelayanan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh, oleh karena itu kinerja Karyawan harus mendapat perhatian khusus. Tanpa adanya kinerja yang baik pada setiap Karyawan, maka perusahaan tidak akan bekerja dan memberikan hasil memuaskan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel

Banda Aceh adalah Profesionalisme dan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan survei awal pada tanggal 15 Januari 2021 dengan mewawancari 15 Karyawan oleh penulis bahwasannya ketetapan kinerja Karyawan yang telah ditetapkan di Hermes Palace Hotel Banda Aceh yaitu semua Karyawan harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun ditempatkan dibidang yang lain namun tetap bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun di Hermes Palace Hotel Banda Aceh masih ada Karyawan yang masih belum memiliki potensi yang ditetapkan oleh Hermes Palace Hotel Banda Aceh atau masih adanya Karyawan yang belum memiliki kinerja maksimal, Berikut hasil survei mengenai kinerja Karyawan di Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

Tabel 1.1
Data Pra Survei terkait
Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Saya memiliki kesungguhan kerja yang baik	7	7	1	0	0	1,60
2	Produktivitas kerja saya semakin baik	1	0	3	11	0	3,60
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	4	3	8	0	0	2,26
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan	0	1	6	4	4	3,73
5	Keahlian yang saya miliki dapat membuat saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	5		8	1	3,20
Rerata							2.87

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan tabel sebelumnya dapat dijelaskan bahwa Produktivitas, penilaian kerja serta keahlian dari Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh sudah sangat baik. Namun Karyawan belum memiliki kesungguhan kerja yang baik dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target masih menjadi masalah bagi Kinerja Karyawan di Hermes Palace Hotel Banda Aceh, Beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh manajemen Hermes Palace Hotel Banda Aceh ini juga disebabkan oleh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi dari Karyawan. Menurut Ramodhoan (2016), kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi dari Karyawan.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri seorang Karyawan. Para Karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahlian, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Maka dari itu para Karyawan atau Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan meningkat. Dalam pelaksanaannya Karyawan dituntut mampu mengembangkan diri secara optimal, terutama pada bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Dalam suatu Perusahaan, keberadaan Karyawan mutlak dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan tujuan yang ingin dicapai. organisasi yang mempunyai Karyawan dengan Profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Dengan semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan Karyawan yang Profesionalisme tersebut, maka dewasa ini karyawan akan bersaing untuk

mendapatkan berkompenten yang tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi. Kekurangan Karyawan yang Profesionalisme merupakan hal serius bagi pertumbuhan organisasi di masa depan. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki Profesionalisme. Berikut Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 15 Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh tentang Profesionalisme :

Tabel 1.2
Data Pra Survei terkait
Profesionalisme pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa puas telah mengabdikan diri dalam pekerjaan di Hermes Hotel Banda Aceh	1	0	3	11	0	3,60
2	Adanya sikap kemandirian setiap Karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	4	8	3	0	0	1,93
3	Sebagai seorang pekerja saya mempunyai peran penting dalam melayani setiap tamu Hotel	0	1	6	4	4	3,73
4	saya mempunyai kompetensi dalam bekerja dan sesuai dengan peraturan profesi di bidang pekerjaan saya.	1	5		8	1	3,20
5	Saya mampu bekerjasama dengan Karyawan lain dan hubungan Saya dengan Karyawan lainnya terjalin dengan baik selama bekerja	4	3	8	0	0	2,26
Rerata							2,94

Survei awal yang dilakukan Penulis tahun 2021 pada Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh tentang Profesionalisme dapat di ketahui bahwa Pengabdian pada profesi dan Kewajiban sosial Karyawan pada Hermes Palace

Hotel Banda Aceh sudah sangat baik. Namun Kemandirian, keyakinan terhadap Profesi dan hubungan dengan sesama profesi belum maksimal, Beberapa hal Profesionalisme yang masih belum baik ini diduga berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dan harus diperbaiki oleh manajemen Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terhadap Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh mengenai variabel Profesionalisme menunjukkan bahwa sebagian para Karyawan memahami standar kerja yang baik, memahami standar objek kerja masing-masing, memahami kondisi kerja, memahami program dan kegiatan perusahaan, pendidikan, kursus, pelatihan dan pengalaman. Namun menurut Manajer Hermes Palace Hotel Banda Aceh kualitas yang dihasil masih kurang baik. Hal itu terlihat dari kualitas kerja yang kurang berpedoman pada prinsip Perusahaan perhotelan.

Selain Profesionalisme faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen Organisasi. Pemahaman terhadap pentingnya memiliki Komitmen Organisasi adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan, memiliki Karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari sisi Karyawan, Komitmen Organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, Karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan

menyalah gunakan wewenangnyanya dalam perusahaan karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya.

Mengenai variabel Komitmen Organisasi diperoleh bahwa Karyawan yang bekerja di Hermes Palace Hotel Banda Aceh tidak memiliki komitmen yang kuat. Hal ini dikatakan oleh pimpinan Manajer bahwa disaat Karyawan diwawancarai untuk masuk ke Hermes Palace Hotel Banda Aceh harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Akan tetapi setelah bekerja 1 sampai 2 Tahun Karyawan meminta keluar dengan alasan menikah atau keluarga yang meminta untuk pulang. Dari segi Karyawan diperoleh bahwa penurunan komitmen Organisasi tersebut hanya digunakan untuk mencari pengalaman pertama bekerja bagi seorang *first graduate*, dan seorang Karyawan keluar dan yang berkeinginan keluar kemungkinan dikarenakan posisi yang diterima tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dan menyebabkan kejenuhan, ketidak nyamanan dalam bekerja, komunikasi dan kerja sama tim yang kurang. Berikut Pra Survei terkait Komitmen Organisasi.

Tabel 1.3
Data Pra Survei terkait
Komitmen Organisasi pada Hermes Palace Hotel Banda

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Anda akan senang sekali menghabiskan sisa karir anda diorganisasi ini	4	8	3	0	0	1,93
2	Anda merasakan bahwa masalah di hotel adalah masalah anda.	4	3	8	0	0	2,26
3	Anda tetap bertahan bekerja di Hermes Hotel	0	1	6	4	4	3,73

	Banda Aceh karena keinginan anda						
4	Anda sangat berat keluar dari pekerjaan anda	1	5		8	1	3,20
5	Anda merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan anda saat ini.	1	0	3	11	0	3,60
Rerata							2,94

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 15 Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh tentang Komitmen Organisasi dapat dikatakan sudah sangat baik. Namun Karyawan senang sekali menghabiskan sisa karir di hotel dan merasakan bahwa masalah di hotel adalah masalah pribadi belum sepenuhnya berjalan di Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

3. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan swasta khususnya perusahaan jasa yang bergerak di bidang perhotelan dalam mengambil keputusan tentang Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi khususnya dalam hal Kinerja Karyawan di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas yang mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut “Mulyadi Malthis (2016:45)” mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2017:67), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina “Nurhayati (2018: 7)” “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Hasibuan (2016: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian

kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka. (Malthis:2016:134)

Menurut Fahmi (2015:237) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para Karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Jackson (dalam Fahmi, 2015:237) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin, terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang Karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat

mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada Karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang Karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu Karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Robbins dalam Maulana (2015:45), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:
 - a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b. Nilai, sikap dan Profesionalisme.
 - c. Komitmen
 - d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e. Motivasi.
2. Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2016:34), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Karyawan. Dalam upaya

peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.1.1.4 Kesalahan Penilaian Kinerja

Beberapa kesalahan penilaian menurut Mathis dan Jackson (2015), antara lain:

- 1) Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda.
Ketika menilai seorang keryawan manajer harus menghindari pemakaian standar dan harapan berbeda-beda terhadap para Karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan Karyawan. persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penilaian.
- 2) Efek Resesi
Kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang menaung baru saja terjadi pada kinerja Karyawan.
- 3) Kesalahan cenderung memusat, kesalahan kelonggaran, dan kekakuan.
Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh Karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh Karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai Karyawan-Karyawan.
- 4) Bias dari Penilaian
Terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian.
- 5) Efek Halo
Terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah Karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.
- 6) Kesalahan Kontras
Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015: 67) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal..
3. Sesuai dengan target,
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif Karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.
5. Ketepatan waktu,
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan (Herawaty, 2017:87).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) profesional

diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

Menurut “Andrias Harefa (2016:137)” bahwa profesionalisme pertama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Menurut “Imawan (2017:77)” profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2015:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

2.1.2.2 Aspek-aspek Profesionalisme

Menurut Hamalik (2015:45) tenaga kerja pada hakekatnya mengandung aspek :

- 1) Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain : daya mengingat, daya berfikir, bakat dan minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya
- 2) Aspek profesionalisme atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- 3) Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula. Misalnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seharusnya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
- 4) Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- 5) Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi yang tinggi.
- 6) Aspek produktifitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

2.1.2.3 Karakteristik dan Ciri Profesionalisme

Anoraga (2016:32) dikemukakan beberapa ciri profesionalisme yaitu :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.1.2.4 Indikator Profesionalisme

Herawaty, (2017:54) menyatakan bahwa sikap profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai melalui lima Indikator sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi. Profesionalisme adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan instrinsik berkurang. Sikap pada dimensi ini merupakan ekspresi diri total terhadap pekerjaannya
2. Kemandirian. Dimensi ini menyatakan bahwa profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain. Rasa kemandirian berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pekerja yang bersangkutan dalam situasi khusus.
3. Kewajiban sosial. Dimensi ini menjelaskan manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat dengan adanya suatu pekerjaan maupun bagi yang profesional.
4. Keyakinan terhadap profesi. Keyakinan bahwa yang paling berhak dalam menilai kinerja profesional adalah bukan pihak yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi. Profesionalitas mensyaratkan adanya ikatan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai sumber utama ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran terhadap profesinya (Ariyani, 2008).

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2016:22) mengartikan komitmen Organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Karyawan dan merupakan

proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen Organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2017:35)

Menurut komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Winner, 2009 dalam Yudi Syarif, 2016:33). Sedangkan Trisnaningsih (2016:21) Komitmen Organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Mowday et. al. (2016:33) mendefinisikan komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen Organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan Karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, Porter, 2016:33). Sebagai definisi yang umum, Allen dan Meyer (2015:11) mengajukan tiga model komitmen Organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

- 1) *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
- 2) *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
- 3) *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Allen dan Meyer (2015:11) berpendapat setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda, yaitu :

1. *Komponen affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan Karyawan di dalam suatu organisasi.
2. *Komponen continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi Karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.
3. *Komponen normative* merupakan perasaan-perasaan Karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, Karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap Karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen Organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen Organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan Karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki Karyawan. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada Karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi Allen dan Meyer (2015:11).

2.1.3.2 Pentingnya Komitmen Organisasi

Dalam bekerja pastinya setiap orang akan memiliki komitmennya masing – masing yang dapat mendorong mereka dapat bekerja dengan

baik dan menghasilkan, namun apabila suatu perusahaan Karyawannya tidak memiliki satu komitmen dalam bekerja, tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen pada setiap Karyawan itu sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang Karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan Karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Seseorang atau Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana Karyawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*), Mathis and Jackson dalam Sopiah (2016:155). Komitmen Organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi, menurut Lincoln dalam Sopiah (2016:155).

Chungtai dan Zafar (dikutip dalam Wateknya, 2016:33), menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap :

- a. Keinginan keluar (*Turnover Intention*)
Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar (*Turnover Intention*). Semakin tinggi tingkat komitmen Karyawan terhadap maka kecenderungan Karyawannya tersebut untuk keluar dari organisasi tersebut akan semakin rendah.
- b. *Job Performance*
Produktifitas kerja merupakan pengaruh dari komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen seorang terhadap organisasinya maka tingkat produktivitas kerja seseorang akan cenderung lebih tinggi.

Dari definisi yang dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan, dimana seseorang atau Karyawan akan bertahan dengan kesetiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi. Jadi komitmen itu sangat penting diciptakan dalam menjadi seorang Karyawan didalam sebuah organisasi yang di tepati.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2018) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi Karyawan yaitu

1. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh Karyawan.
2. Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.
3. Faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

2.1.3.4 Proses terjadinya Komitmen Organisasi

Menurut Bashaw dan Grant dalam (Sopiah, 2016: 159) Komitmen Organisasi ada pada diri karaywan secara bertahap. Semua komitmen yang ada berawal dari kebutuhan pribadi dari Karyawan organisasi itu masing – masing, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para Karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Rasa memiliki dari pada Karyawan terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal – hal sebagai berikut :

- a. Adanya loyalitas dari para Karyawan terhadap Karyawan lainnya.
- b. Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
- c. Kesediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- d. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat
- e. Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
- f. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

2.1.3.5 Indikator Komitmen Organisasi

Pada komitmen organisasi pastinya ada beberapa dimensi yang terdapat didalamnya, Menurut Luthans (2016:22) mengemukakan komitmen Organisasi memiliki 5 indikator:

1. Adanya rasa senang dalam berorganisasi.
Kesetiaan Karyawan, yang mana Karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
2. Masalah kerja adalah masalah anda.
Penerimaan nilai organisasi. Indikator dimana Karyawan merasa bahwa nilai – nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh Karyawan
3. Tetap bertahan
Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), nilai atau value yang bisa dirasakan oleh Karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut atau dibandingkan dengan meninggalkan organisasi atau perusahaannya
4. Sangat berat keluar
dimana perasaan emosional untuk organisasi atau perusahaan dan keyakinan dalam nilai-nilai nya.
5. Memiliki kewajiban
dimana adanya keinginan Karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Anita Ayu Pangestu (2016) meneliti tentang “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BNI KCU Semarang)”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap kinerja Karyawan BNI KCU Semarang. Komitmen organisasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BNI KCU Semarang. Selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan BNI KCU Semarang.

Aulia Fitri Jayanti (2015) meneliti tentang “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Variabel Intervening* (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja Karyawan.

Adella Putri Karima (2016) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”. Hasil dari penelitian ini adalah Profesionalisme berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pos

Indonesia (Persero) Malang. Selain itu motivasi kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Kartika Amalia (2017) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya Profesionalisme maka kinerja Karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera juga tinggi.

Arina Nurandini (2016) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perumnas Jakarta)”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Perum Perumnas Jakarta.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BNI KCU Semarang) Anita Ayu Pangestu (2016)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap kinerja Karyawan BNI KCU Semarang. Komitmen organisasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BNI	• Variabel Independen Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi • Variabel Dependen Kinerja Karyawan	• Objek Penelitian • Waktu penelitian • Lokasi Penelitian • pelaksanaan penelitian • Sampel

			KCU Semarang. Selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan.		
2	Analisis Pengaruh <i>Self Actualization</i> dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang) Aulia Fitri Jayanti (2015)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kinerja Karyawan. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kinerja Karyawan.	• Variabel Independen Profesionalisme • Variabel Dependen Kinerja Karyawan)	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Objek Penelitian • Lokasi Penelitian • Jumlah Sampel
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Adella Putri Karima (2016)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil dari penelitian ini adalah Profesionalisme berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.	• Variabel Independen Profesionalisme • Variabel Dependen Kinerja Karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian
4	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta . Kartika Amalia (2017)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya Komitmen Organisasi maka kinerja Karyawan	• Variabel Independen Profesionalisme • Variabel Dependen Kinerja Karyawan • linear berganda	• Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian

			pada agen PT. Jasaraharja Putera juga tinggi		
5	“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perumnas Jakarta) Arina Nurandini (2016)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Perum Perumnas Jakarta	• Variabel Independen Komitmen Organisasi • Variabel Dependen Kinerja Karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas usaha. Kinerja Karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah Profesionalisme. Profesionalisme Karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, Karyawan- yang memiliki kinejer yang Profesionalisme inilah yang harus dikelola oleh perusahaan dengan baik dengan sistem manajemen yang baik pula. Sistem Profesionalisme yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan kinerja Karyawan yang nyata. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menciptakan Karyawan yang Profesionalisme yang baik, seperti hasil penelitan dari Anita Ayu Pangestu (2016) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BNI KCU Semarang), Hasil dari penelitian terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap kinerja Karyawan BNI KCU Semarang.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Selain Profesionalisme, Komitmen Organisasi juga turut andil dalam mendukung kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan, karena Komitmen Organisasi merupakan seperangkat kegiatan manajerial yang ditujukan pada pengidentifikasian Sumber daya manusia dan pemberian nilai asset-aset pengetahuan (*knowledge assets*) dari organisasi, pengaruh asset-aset ini melalui komitmen organisasi agar bisa meningkatkan kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian oleh Kartika Amalia (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta, Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta.

2.3.3 Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

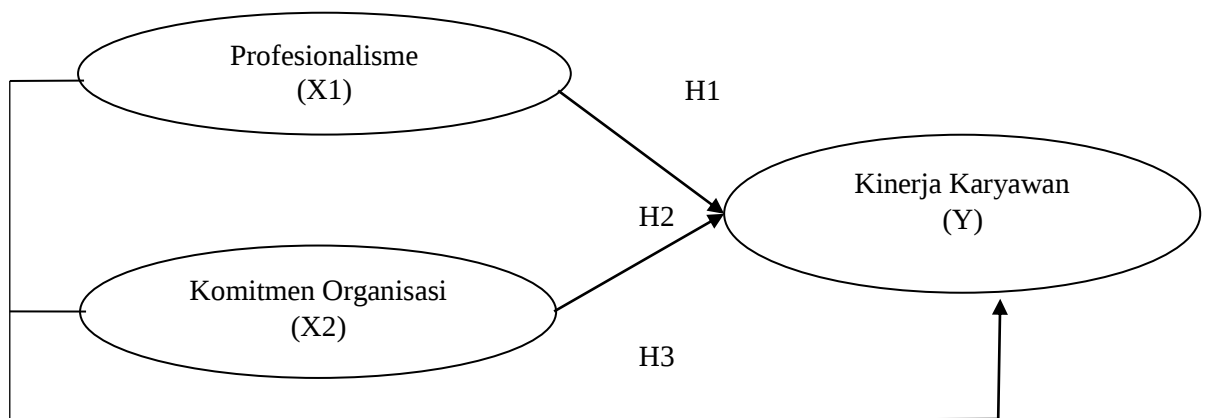
Profesionalisme dan Komitmen Organisasi merupakan modal utama dalam perusahaan perhotelan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah Karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanna Ayu Pangestu (2016) Kartika Amalia (2017),

dimana menyatakan bahwa Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut antar Variabel Agar lebih jelas, penulis membuat bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Sugiyono:2014:64)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh

H₃ : Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2016:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dimana hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel variabelnya.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu. Waktu penelitian ini dimulai sejak Januari 2021 sampai dengan selesai.

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pada Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2016

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2013:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Hermes Palace Hotel Banda Aceh berjumlah 96 orang Karyawan. Adapun distribusi jumlah populasi tersebut dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3-1
Data Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh
Tahun 2021

No	Departemen atau Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Front Office Department</i>	25
2	<i>Food and Beverage Department</i>	14
3	<i>Housekeeping Department</i>	16
4	<i>Accounting Department</i>	5
5	<i>HRD (Human Resources Department)</i>	4
6	<i>Engineering Department</i>	10
7	<i>Sales And Marketing Department</i>	10
8	<i>Security Department</i>	12
TOTAL		96

Sumber : Hermes Palace Hotel Banda Aceh, 2021

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2016:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih

besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sumarsono (2004:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Manajemen Talenta, Komitmen Organisasi, terhadap kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang

bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja berasal dari <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:67)	1. Kualitas 2. Produktivitas 3. Sesuai dengan target 4. Penilaian kerja 5. Ketepatan Waktu	1-5	Likert	A1-A5

2	Profesionalisme (XI)	Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan (Herawaty, 2017).	1. Pengabdian pada profesi 2. Kemandirian 3. Kewajiban sosial 4. Keyakinan terhadap profesi 5. Hubungan dengan sesama profesi	1-5	Likert	B1-B5
3	Komitmen Organisasi (X ₂)	Sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya Luthans (2016:22)	1. Adanya rasa senang 2. Masalah kerja adalah masalah anda 3. Tetap bertahan 4. Sangat berat keluar 5. Memiliki kewajiban	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2014:69). Untuk mengetahui adanya hubungan

antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁ : Profesionalisme

b₂ : Komitmen Organisasi

e : *Error term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation*

dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2014:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2014:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Kinerja Karyawan :

3.7.1. Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

H_{a1} : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

H_{o2} : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

Ha2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho3 : Profesionalismedan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

Ha3 : Profesionalismedan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Hermes Palace Hotel Banda Aceh

Hermes Palace Hotel Banda Aceh pertama kali diresmikan pada tahun 2006 dengan nama Swiss-Belhotel Banda Aceh. Hotel bintang 5 ini memiliki 163 jumlah kamar dengan beberapa tipe kamar pilihan dan berbagai fasilitas-fasilitas lainnya. Harga setiap kamar yang ditawarkan oleh hotel Hermes Palace berkisar antara Rp 798.000 hingga Rp 6.824.272 per malamnya. Bahasa yang digunakan di hotel ini adalah bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Beberapa tempat lokasi yang dapat dijangkau oleh hotel ini antara lain Masjid Raya Baiturrahman, Hermes Palace Mall serta Museum Tsunami Aceh. Jarak tempuh menuju bandar udara Sultan Iskandar Muda sekitar 9,2 km sedangkan jarak menuju bandar udara Maimun Saleh sekitar 35,4 km.

Hotel Hermes Palace Banda Aceh telah resmi menjadi Hotel Bintang 5. Kenaikan bintang ini ditetapkan pada 23 Mei 2017 oleh Lembaga Sertifikasi Usaha MTM - Megah Tritunggal Mulia. Sebelumnya, selama dua hari 22-23 Mei 2017, dipimpin langsung Dr Bambang Hermanto sebagai CEO MTM dan dibantu Drs Latief Darmawan dari Surabaya, lembaga ini melakukan audit terhadap sistem dan seluruh fasilitas hotel yang berdiri 11 tahun lalu itu. Audit meliputi pemeriksaan dokumen kelengkapan hotel, kelayakan fasilitas tamu mulai dari kamar, restoran, lounge, kolam renang dan fasilitas lainnya.

1. *Room Types :*

- ❖ *Deluxe Room : 133 rooms*
- ❖ *Junior Suite : 20 rooms*
- ❖ *Execut4e Suite : 8 rooms*
- ❖ *Presidential Suite: 2 rooms*

2. *Published Room Rate*

Sesuai harga yang diterapkan di website resmi Hermes Palace Hotel Banda Aceh, pada priode bulan April 2021.

- ❖ *Deluxe Room Rp. 795.640 nett*
- ❖ *Grand Deluxe Rp. 1.131.360 nett*
- ❖ *Junior Suite Rp. 1.747.360 nett*
- ❖ *Execut4e Suite Rp. 2.656.296 nett*
- ❖ *President Suite Rp. 5.824.272 nett*

3. *Fasilitas-fasilitas yang ada di Hermes Palace Hotel :*

- ❖ *Business Centre With Internet Broadband*
- ❖ *Wi-Fi Interned Access At Lobby Area And Restaurant*
- ❖ *Concierge*
- ❖ *Breakfast*
- ❖ *24-Hour Receptionist*
- ❖ *Bar*
- ❖ *Parking Area*
- ❖ *Elevator (Lift)*

- ❖ *Laundry And Dry Cleaning*
- ❖ *Hour Room Service*
- ❖ *Baby Sitting Service (On Request)*
- ❖ *Banquet Facilities*
- ❖ *Lobby Lounge*
- ❖ *Restaurant*
- ❖ *Praying Room*
- ❖ *Hour Security System*
- ❖ *Swimming Pool*
- ❖ *Gym or Fitnees Center*
- ❖ *Spa*
- ❖ *Karaoke*
- ❖ *Ballroom*

4. Departemen Yang Ada Di Hotel

1). *Front Office Department*

Front Office Department adalah departemen hotel yang tugasnya berhubungan langsung dengan tamu, menerima pemesanan kamar tamu, menerima pendaftaran tamu, maupun memberikan informasi yang diinginkan tamu (Departemen ini merupakan kesan pertama bagi tamu ketika tamu hendak check in.

Adapun bagian-bagian di *Front Office Departement* adalah sebagai berikut :

- a. *Reservation*
- b. *Reception*

- c. *Telephone Operator*
- d. *Front Office Cashier*
- e. *Uniform Service/Concierge*
- f. *Information section*
- g. *Guest Relation Officer*

2). *Food and Beverage Department*

Food and Beverage department adalah departemen bertanggung jawab untuk menangani hal- hal yang berkaitan dengan mengolah menyediakan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restaurant. *Food & Beverage Department* dibagi beberapa bagian diantara lain :

a. *Food & Beverage Product*

Food & Beverage Product adalah suatu bagian yang bertugas mengolah bahan makanan menjadi bahan matang untuk disediakan kepada para tamunya.

b. *Food & Beverage Service*

Food & Beverage Service adalah suatu bentuk pelayanan berupa pengantaran order tamu. *Food & Beverage Service* dibagi menjadi dua bagian lagi yaitu:

- 1) *Food Service*
- 2) *Beverage Service.*

3). *Housekeeping Department*

Housekeeping department adalah departemen hotel yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun *public area* serta membersihkan berbagai fasilitas hotel.

Housekeeping terbagi atas beberapa seksi antara lain :

- a. *Floor Section*
- b. *Public Area Section*
- c. *Linen/uniform Section*
- d. *Laundry section*
- e. *Gardener section*
- f. *Recreation / swimming pool section*

4). *Accounting Department*

Accounting departement adalah departemen hotel yang memiliki bertanggung jawab atas masalah administrasi hotel baik pengeluaran maupun pendapatan keuangan di hotel.

5) *HRD (Human Resources Department)*

HRD adalah singkatan dari *Human Resources Department*. Dalam ilmu terapan, HRD biasa disebut sebagai “Personalia” atau “KeKaryawanan”. HRD dalam manajemen juga biasa disebut dengan “Human Capital” atau “*Human Resources Management*”. Personalia Departemen adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, termasuk pengembangan kualitasnya dengan berpedoman pada kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

6). *Engineering Department*

Engineering Department adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab untuk menangani perawatan maupun perbaikan atas semua alat-alat serta mesin yang ada di hotel apabila mengalami kerusakan.

7). *Sales And Marketing Department*

Sales And Marketing departement adalah suatu bagian yang bertugas memasarkan hotel kepada masyarakat maupun pelanggan agar setiap tahunnya mengalami peningkatan atas tamu- tamu yang menginap dan menggunakan fasilitas-fasilitas hotel.

8). *Security Department*

Security Department adalah suatu bagian yang bertugas menjaga keamanan hotel maupun tamu selama menginap. Selain itu security juga harus memeriksa para karyawan hotel body checking baik itu saat masuk kerja maupun saat pulang bekerja. Adanya security akan membuat tamu merasa aman dalam menginap di hotel.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	61	63.5
	b. Wanita	35	36.5
Jumlah		96	100%
2	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	26	27.1
	b. Menikah	68	70.8
	c. Pernah menikah	2	2.1
Jumlah		96	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA/Sederajat	24	25.0
	b. Diploma	21	21.9
	c. Sarjana	48	50.0
	d. Pascasarjana	3	3.1
Jumlah		96	100%
4.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp. 3.100.000 – Rp. 4.500.000	53	55.2
	b. Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000	27	28.1
	c. >Rp. 5.100.000	16	16.7
Jumlah		96	100%
5	Masa Kerja		
	a. < 3 tahun	68	70.8
	b. 4-6 tahun	15	15.6
	c. 7-9 tahun	12	12.5
	d. > 10 tahun	1	1.1
Total		96	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 61 responden atau 63,5% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 35 responden atau 36,5%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 26 responden atau 27,1%, yang sudah menikah sebanyak 68 responden atau 70,8% dan yang sudah pernah menikah 2 responden atau 2,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 24 responden atau 25%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 21 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 48 responden atau 50% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 3,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 53 responden atau 55.2 % dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 3.100.000-Rp 4.500.000, sebanyak 27 responden atau 28.1% dengan pendapatan sebesar Rp 4.600.000-Rp 5.000.000 dan sebanyak 16 responden atau 16,7% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

Berdasarkan masa kerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa yaitu sebanyak 68 responden atau 70,8% dengan masa kerja dibawah 3 tahun, sebanyak 15 responden atau 15,6% dengan masa kerja antara 4 sampai 6 tahun, sebanyak 12 responden atau 12,5% dengan masa kerja antara 7 sampai 9 tahun dan sebanyak 1 responden atau 1.1% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*indenpendent variabel*) yaitu variabel Profesionalisme (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	5	5,2	18	18,8	54	56,3	19	19,8	3,91
2	Produktivitas kerja saya semakin baik	0	0	3	3,1	16	16,7	57	59,4	20	20,8	3,98
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	0	0	4	4,2	16	16,7	46	47,9	30	31,3	4,06
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan	0	0	3	3,1	17	17,7	58	60,4	18	18,8	3,95
5	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	2	2,1	20	20,8	54	56,3	20	20,8	3,96
Rerata												3,97

Sumber : Data di olah 2021

Berdasarkan 4-5 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Produktivitas kerja responden semakin baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95

artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan keahlian yang responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja Karyawan mempunyai nilai rerata sebesar 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju pada kuisioner untuk variabel kinerja Karyawan.

4.3.2 Variabel Profesionalisme

Penjelasan responden tentang variabel Profesionalisme dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa senang bisa mengabdikan pada profesi saya di Hermes Palace Hotel Banda Aceh	0	0	14	14,6	17	17,7	46	47,9	19	19,8	3,73
2	Saya melakukan pekerjaan penuh dengan kemandirian di Hermes Palace Hotel Banda Aceh	0	0	18	18,8	11	11,5	50	52,1	17	17,7	3,69
3	Sebagai seorang pekerja saya mempunyai peran penting dalam melayani setiap tamu Hotel	0	0	5	5,2	21	21,9	39	40,6	31	32,3	4,00
4	saya mempunyai kompetensi yang baik dalam bekerja pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.	0	0	3	3,1	15	15,6	53	55,2	25	26,0	4,04
5	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan Karyawan lainnya	0	0	3	3,1	12	12,5	50	52,1	31	32,3	4,14
Rerata												3,92

Sumber : Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa senang bisa mengabdikan pada profesi saya di Hermes Palace Hotel Banda Aceh dengan nilai rata-rata sebanyak 3,73 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden melakukan pekerjaan dengan penuh dengan kemandirian di Hermes Palace Hotel Banda Aceh dengan nilai rata-rata sebanyak 3,69 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sebagai seorang pekerja Responden mempunyai peran penting dalam melayani setiap tamu Hotel dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mempunyai kompetensi yang baik dalam bekerja pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan Responden mampu menjaga hubungan baik dengan Karyawan lainnya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,92 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Profesionalisme.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

N o	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di Hotel ini	0	0	1	1,0	18	18,8	48	50,0	29	30,2	4,09
2	Saya merasakan bahwa masalah di hotel adalah masalah saya.	0	0	3	3,1	21	21,9	48	50,0	24	25,0	3,97
3	Saya tetap bertahan bekerja di Hermes Hotel Banda Aceh karena keinginan pribadi saya	0	0	1	1,0	21	21,9	51	53,1	22	22,9	3,98
4	Saya sangat berat keluar dari pekerjaan saya.	0	0	5	5,2	17	17,7	42	43,8	32	33,3	4,05
5	Saya memiliki kewajiban untuk membuat Hermes Palace Hotel Banda Aceh agar terus maju dan berkembang	0	0	3	3,1	16	16,7	56	58,3	21	21,9	3,99
Rerata												4,02

Sumber : Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di Hotel ini dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasakan bahwa masalah di hotel adalah masalah Responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden tetap bertahan bekerja di Hermes Hotel Banda Aceh karena keinginan pribadi Responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Responden sangat berat keluar dari pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dan Responden memiliki

kewajiban untuk membuat Hermes Palace Hotel Banda Aceh agar terus maju dan berkembang dengan nilai rata-rata sebesar 3,99. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,02 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Komitmen Organisasi.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid, menurut Ghozali (2016:110) karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,202. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=96)	Ket
1	A1	Y	0,691	0,202	Valid
2	A2		0,475	0,202	Valid
3	A3		0,704	0,202	Valid
4	A4		0,688	0,202	Valid
5	A5		0,681	0,202	Valid
6	B1		0,638	0,202	Valid
7	B2		0,711	0,202	Valid

8	B3	X ₁	0,765	0,202	Valid
9	B4		0,672	0,202	Valid
10	B5		0,659	0,202	Valid
11	C1	X ₂	0,487	0,202	Valid
12	C2		0,523	0,202	Valid
13	C3		0,586	0,202	Valid
14	C4		0,718	0,202	Valid
15	C5		0,572	0,202	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,841	Handal
2.	Profesionalisme (X1)	5	0,863	Handal
3.	Komitmen Organisasi (X2)	5	0,795	Handal

Sumber : data diolah, 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

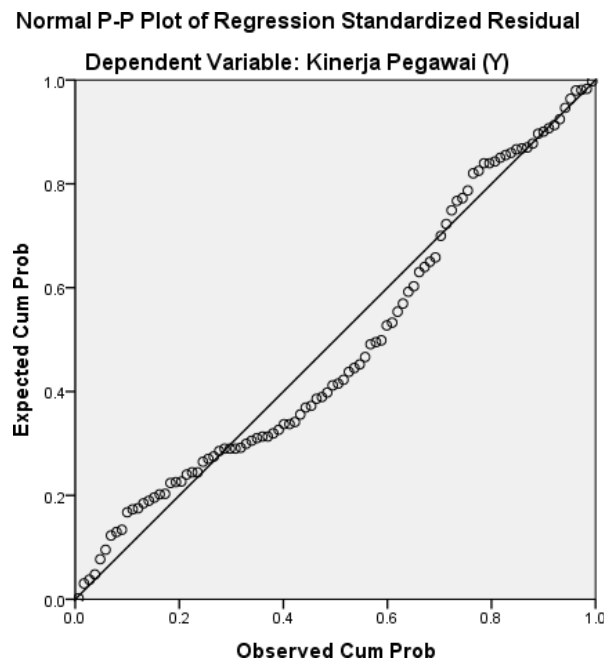
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Profesionalisme	0,860	1,163	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,860	1,163	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

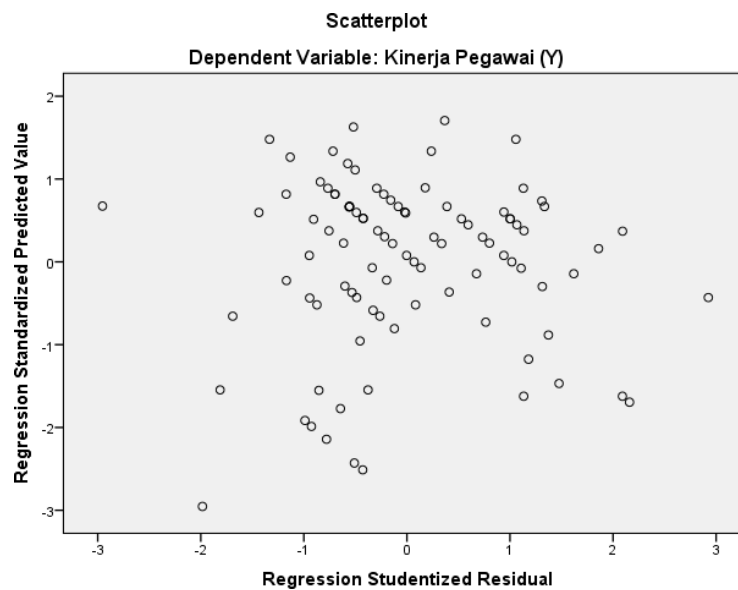
Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Profesionalisme (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh . Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan pada
Hermes Palace Hotel Banda Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	1,067	0,346	3,088	1,986	0,003
Profesionalisme (X_1)	0,438	0,068	6,432	1,986	0,000
Komitmen Organisasi (X_2)	0,296	0,082	3,521	1,986	0,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,067 + 0,438X_1 + 0,296X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,067 artinya bila mana Profesionalisme (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh , adalah sebesar 1,067 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Profesionalisme (X_1) sebesar 0,438. Artinya

setiap 100% perubahan dalam variabel Profesionalisme secara relatif akan meningkatkan kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh sebesar 43,8% dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,296. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh sebesar 29,6% dengan asumsi variabel Profesionalisme (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Profesionalisme mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 43,8%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.458	.42617

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X₂), Profesionalisme (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,685 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 68,5%. Artinya faktor Profesionalisme (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,458 artinya bahwa sebesar 45,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Profesionalisme (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 54,2% dijelaskan oleh faktor- faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, produkt4itas kerja, kompetensi, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Profesionalisme (X_1)

Pengaruh Profesionalisme (X_1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (6,432) lebih besar dari t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh , artinya kebijakan tentang variabel Profesionalisme mempengaruhi kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh .

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,521 dan nilai signifikansi 0,535 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,986. oleh karena t_{hitung} (3,521) lebih besar dari t_{Tabel} (1,986) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh , artinya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh .

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara serempak terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	14,948	2	7,474	41,150	3,094	0,000 ^a
Residuan	16,891	93	0,182			
Total	31,839	95				

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,150 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,094. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (41,150) > F_{table} (3,094)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Profesionalisme (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh .

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh . Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Anita Ayu Pangestu (2016), Adella Putri Karima (2016) dan Aulia Fitri Jayanti (2015) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan. Implikasi hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi Profesionalisme dari Karyawan maka tingkat Kinerja Karyawan dan hasil kerja yang dihasilkan semakin baik. Sehingga pernyataan hipotesis pertama bahwa Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Kemudian Komitmen Organisasi Karyawan saat ini mampu meningkatkan kinerja Karyawan, Karyawan senang sekali menghabiskan sisa karir, tetap bertahan bekerja di Hermes Hotel Banda Aceh karena keinginan pribadi Karyawan, dan Karyawan memiliki kewajiban untuk membuat Hotel Hermes Banda Aceh agar terus maju dan berkembang, hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi dari Karyawan maka tingkat Kinerja Karyawan dan hasil kerja yang dihasilkan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.
3. Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh. Artinya Profesionalisme dan Komitmen Organisasi yang baik dan sesuai oleh Karyawan dan Perusahaan maka hal ini akan berdampak baik pada kinerja Karyawan karena Profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan kinerja Karyawan, begitu juga dengan Komitmen Organisasi, semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin meningkat kinerja Karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Hermes Palace Hotel Banda Aceh agar dapat

terus meningkatkan Profesionalisme Karyawan baik yang berkaitan dengan Pelatihan maupun dengan Manajemen Perusahaan, Hermes Palace Hotel Banda Aceh juga dapat meningkatkan Komitmen Organisasi bagi Karyawan yang saat ini sudah dimiliki oleh Karyawan yang akan secara langsung meningkatkan kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh.

2. Untuk Karyawan Hermes Palace Hotel Banda Aceh diharapkan untuk lebih meningkatkan kesungguhan kerja, kualitas kerja yang baik, melakukan pekerjaan penuh dengan kemandirian, tetap merasa senang bisa mengabdikan, merasakan bahwa masalah di hotel adalah masalah bagi karyawan juga dan dapat melakukan bekerja lebih baik dan lebih profesional sesuai peran dan fungsi pada Hermes Palace Hotel Banda Aceh.
3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan kinerja Karyawan, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anita Ayu Pangestu (2016) “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)”. ”. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Vol 1, No 1-8, edisi Januari-Mei 2016.
- Aulia Fitri Jayanti (2015) “Analisis Pengaruh *Self Actualization* dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Variabel Intervening* (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)
- Adella Putri Karima (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang *Manajemen Unes*, No.01/TH XXXII, pp. 25-30
- Arina Nurandini (2016) “*Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta*
- Arikunto, Mangkunegara. (2015). *Prosedur Penelitian. Manajemen SDM dan Pemasaran Jasa*, Bandung.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Aditama Mas’ud, Fuad (2015), *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (2015). *Industri/Organisasi Modern: Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- Johnson, Dongoran, (2017), “Komitmen organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin”, Dian Ekonomi,
- Komang Agus Dharma Sentana (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentio, *jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 ISSN : 2302-8912
- Kartika Amalia (2017) “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta:

- Remaja Rosdakarya.Mulyadi. (2015) *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks.
- Muh. (2014). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Malthis (2016). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ronodipuro dan Husnan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2017), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Setiadi, Nugroho J. (2014). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Sofyandi dan Garniwa. (2016). *Perilaku Organisasional*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tiffin, dan Cornick. (2017). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Winner, (2009) *Pengaruh Gender , Tingkat Jabatan , dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Komitmen Kerja Auditor*

Kuesioner Penelitian

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HERMES PALACE HOTEL BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Pernah Menikah
4. Pendidikan : ☐ SMA/Sederajat ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pascasarjana
5. Penghasilan : ☐ Rp. 1.500.000 - Rp. 3.000.000
☐ Rp. 3.100.000 - Rp 4.500.000
☐ Rp 4.600.000 - Rp 5.000.000
☐ > Rp 5.100.000
6. Masa Kerja ☐ < 3 tahun ☐ 4-6 tahun ☐ 7-9 tahun
☐ > 10 tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

A. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Produktivitas kerja saya semakin baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					

B. Profesionalisme (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa senang bisa mengabdikan pada profesi saya di Hotel Hermes Banda Aceh					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh dengan kemandirian di Hotel Hermes Banda Aceh					
3	Sebagai seorang pekerja saya mempunyai peran penting dalam melayani setiap tamu Hotel					
4	saya mempunyai kompetensi yang baik dalam bekerja pada Hotel Hermes Banda Aceh.					
5	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan Karyawan lainnya					

C. Komitmen Organisasi (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di Hotel ini					
2	Saya merasakan bahwa masalah di hotel adalah masalah saya.					
3	Saya tetap bertahan bekerja di Hermes Hotel Banda Aceh karena keinginan pribadi saya					
4	Saya sangat berat keluar dari pekerjaan saya.					
5	Saya memiliki kewajiban untuk membuat Hotel Hermes Banda Aceh agar terus maju dan berkembang					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

NO	Indetitas					Indikator					Y	Indikator					X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	1	1	3	2	4	5	4	5	4	5	4.60	3	3	4	4	5	3.80	5	5	5	5	5	5.00
2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	4	4	3.80	5	4	4	5	5	4.60
3	2	1	3	3	3	5	5	5	5	4	4.80	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00
4	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5.00	2	2	3	4	4	3.00	5	5	5	5	4	4.80
5	1	1	3	4	4	5	5	5	5	4	4.80	2	3	4	5	3	3.40	5	5	5	5	5	5.00
6	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	5	4.60
7	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	3	5	3.60
8	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	5	4.60
9	1	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3.40	3	4	5	5	5	4.40	3	3	3	3	3	3.00
10	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4.20	3	4	5	5	5	4.40	3	4	4	3	4	3.60
11	2	1	3	2	4	3	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	3.80
12	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	4	4.40
13	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4	4.40	5	5	4	5	4	4.60
14	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	5	5	4.80	4	3	3	4	4	3.60
15	2	1	4	4	2	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4	4.40
16	2	3	1	3	3	5	4	5	4	4	4.40	5	4	4	5	4	4.40	4	5	4	4	4	4.20
17	1	1	3	4	4	3	3	5	3	5	3.80	5	4	3	5	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40
18	1	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3.60	4	4	5	4	4	4.20	5	4	4	5	4	4.40
19	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3.80	4	5	4	4	3	4.00	5	4	4	5	4	4.40
20	2	2	3	3	4	5	4	5	3	4	4.20	3	5	4	4	3	3.80	5	3	4	5	3	4.00
21	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
22	2	1	3	2	2	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	3	3	4	3	4	3.40
23	1	1	1	3	4	4	5	5	5	4	4.60	4	3	4	5	5	4.20	5	4	4	5	3	4.20
24	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2.80	2	2	2	2	2	2.00	4	3	3	4	4	3.60
25	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3.40	2	4	3	4	4	3.40	5	3	3	5	5	4.20
26	2	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4.20	5	4	4	4	4	4.20	5	4	4	5	5	4.60
27	1	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4.20	3	2	2	3	4	2.80	3	4	4	3	3	3.40
28	2	1	3	2	2	3	4	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	3	3	3.40
29	1	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00
30	2	1	2	4	4	3	5	5	5	4	4.40	4	4	4	4	5	4.20	5	5	5	5	4	4.80
31	2	2	1	3	4	5	4	4	5	5	4.60	4	4	5	4	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00
32	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	4	5	4.40	5	4	4	5	4	4.40
33	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	3	4	4.40	5	5	5	5	5	5.00
34	2	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4.20	4	5	5	5	5	4.80	4	4	4	4	5	4.20
35	2	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4.20	5	5	5	4	4	4.60	5	5	5	5	4	4.80
36	2	1	1	3	4	5	4	5	5	5	4.80	5	4	5	5	4	4.60	4	5	4	4	4	4.20
37	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	5	4.60	4	4	4	4	5	4.20
38	2	1	3	4	4	5	5	4	5	4	4.60	4	5	4	4	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00
39	2	2	3	3	2	4	5	4	4	5	4.40	5	5	5	5	5	5.00	5	4	4	5	5	4.60
40	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	5	4.40	4	3	3	4	4	3.60
41	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4.80	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4	5	4.20
42	2	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4	4	5	4.20	4	5	4	4	4	4.20
43	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	5	4.60	4	5	4	4	4	4.20
44	1	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4.60	4	4	5	5	5	4.60	5	5	5	5	4	4.80
45	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4	4.40	5	4	4	5	4	4.40
46	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4	4.40	5	4	4	5	4	4.40
47	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4	5	4.40
48	1	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	5	4.40	4	5	4	4	4	4.20
49	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	5	4.40	4	4	5	4	4	4.20
50	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	4	5	5	4	4	4.40

51	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00
52	1	2	2	3	4	4	5	4	3	3	3.80	2	4	5	4	5	4.00	4	4	5	4	4	4.20
53	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	3.20	5	3	3	5	5	4.20
54	2	1	1	2	2	4	3	4	4	3	3.60	3	4	4	5	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
55	1	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3.40	4	2	3	3	4	3.20	4	4	4	4	3	3.80
56	2	1	2	3	3	3	4	3	3	2	3.00	4	2	2	3	4	3.00	3	3	3	3	3	3.00
57	2	1	1	3	4	3	4	3	4	4	3.60	4	2	3	4	4	3.40	4	4	4	4	4	4.00
58	2	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3.00	4	2	3	3	4	3.20	3	3	3	3	3	3.00
59	1	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3.40	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	3	3	3.20
60	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	5	4	4.20	3	5	5	3	4	4.00
61	2	1	1	3	4	4	5	4	4	5	4.40	4	4	4	4	5	4.20	2	4	5	2	3	3.20
62	2	1	1	3	2	4	5	4	4	5	4.40	4	4	5	4	4	4.20	3	4	4	3	4	3.60
63	2	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
64	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4.20	4	5	4	4	5	4.40	4	4	5	4	4	4.20
65	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4.00	2	2	3	3	3	2.60	4	4	4	4	4	4.00
66	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2.80	3	3	2	2	2	2.40	4	2	3	4	5	3.60
67	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4.00	2	2	3	4	4	3.00	5	4	4	5	4	4.40
68	1	1	2	3	4	2	3	2	3	3	2.60	3	2	3	3	3	2.80	4	3	3	4	4	3.60
69	1	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2.80	2	3	3	3	3	2.80	4	3	3	2	2	2.80
70	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3.60	4	4	3	4	4	3.80	3	4	4	4	4	3.80
71	2	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4.00	4	3	4	5	5	4.20	4	5	4	2	3	3.60
72	2	1	1	3	2	4	3	5	4	3	3.80	4	5	5	5	5	4.80	3	4	4	3	3	3.40
73	1	1	1	3	4	3	3	3	2	3	2.80	3	2	2	3	3	2.60	3	3	3	4	4	3.40
74	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4.00	3	2	3	3	4	3.00	4	4	3	4	4	3.80
75	2	1	2	3	4	4	2	4	4	4	3.60	2	2	4	4	4	3.20	3	4	4	5	4	4.00
76	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2.00	2	2	3	2	2	2.20	3	2	3	3	2	2.60
77	1	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3.20	2	3	3	3	3	2.80	4	3	3	4	4	3.60
78	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	5	4	4.40	3	4	4	4	4	3.80
79	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2.80	2	2	3	3	3	2.60	4	3	2	2	2	2.60
80	2	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3.80	2	2	3	4	4	3.00	4	3	3	3	3	3.20
81	2	2	1	3	4	4	4	3	4	3	3.60	3	2	4	4	3	3.20	4	3	4	5	5	4.20
82	2	1	1	4	4	3	4	4	4	3	3.60	2	2	3	4	4	3.00	4	5	5	5	5	4.80
83	1	1	3	2	4	4	4	4	4	5	4.20	3	3	4	5	4	3.80	5	5	5	5	5	5.00
84	2	1	2	3	4	3	4	5	4	5	4.20	4	5	5	5	4	4.60	4	5	5	5	4	4.60
85	2	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4.00	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4	4.40
86	2	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	3	3	3.20
87	2	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4	4.20
88	2	1	2	4	4	5	3	5	5	5	4.60	3	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00
89	2	2	3	3	2	5	5	3	3	5	4.20	3	3	3	3	3	3.00	5	2	3	2	4	3.20
90	1	1	1	2	4	4	3	5	5	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40	4	3	3	3	3	3.20
91	1	1	1	3	4	2	3	3	4	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	5	5	4.80
92	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	3	3	4	3.80
93	2	1	2	3	4	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00
94	1	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4.20	3	5	3	3	3	3.40	3	4	4	4	3	3.60
95	1	1	2	3	4	4	3	5	5	4	4.20	4	5	5	4	5	4.60	4	3	4	4	4	3.80
96	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	5	4.40	4	5	4	4	4	4.20

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	61	63.5	63.5	63.5
	Wanita	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	26	27.1	27.1	97.9
	Menikah	68	70.8	70.8	70.8
	Pernah menikah	2	2.1	2.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	24	25.0	25.0	25.0
	Diploma	21	21.9	21.9	46.9
	Sarjana	48	50.0	50.0	96.9
	Pascasarjana	3	3.1	3.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Tingkat Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	53	55.2	55.2	55.2
	Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	27	28.1	28.1	28.1
	> Rp 5.100.000	16.7	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	68	70.8	70.8	70.8
	4-6 tahun	15	15.6	15.6	13.5
	7-9 tahun	12	12.5	12.5	12.5
	> 10 tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5.2	5.2	5.2
KS	18	18.8	18.8	24.0
S	54	56.3	56.3	80.2
SS	19	19.8	19.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	16	16.7	16.7	19.8
S	57	59.4	59.4	79.2
SS	20	20.8	20.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	4.2	4.2	4.2
KS	16	16.7	16.7	20.8
S	46	47.9	47.9	68.8
SS	30	31.3	31.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	17	17.7	17.7	20.8
S	58	60.4	60.4	81.3
SS	18	18.8	18.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.1	2.1	2.1
KS	20	20.8	20.8	22.9
S	54	56.3	56.3	79.2
SS	20	20.8	20.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Profesionalisme (X1)

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	14	14.6	14.6	14.6
KS	17	17.7	17.7	32.3
S	46	47.9	47.9	80.2
SS	19	19.8	19.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	18	18.8	18.8	18.8
KS	11	11.5	11.5	30.2
S	50	52.1	52.1	82.3
SS	17	17.7	17.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5.2	5.2	5.2
KS	21	21.9	21.9	27.1
S	39	40.6	40.6	67.7
SS	31	32.3	32.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	15	15.6	15.6	18.8
S	53	55.2	55.2	74.0
SS	25	26.0	26.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	12	12.5	12.5	15.6
S	50	52.1	52.1	67.7
SS	31	32.3	32.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Komitmen Organisasi (X2)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.0	1.0	1.0
KS	18	18.8	18.8	19.8
S	48	50.0	50.0	69.8
SS	29	30.2	30.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	21	21.9	21.9	25.0
S	48	50.0	50.0	75.0
SS	24	25.0	25.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.0	1.0	1.0
KS	22	22.9	22.9	24.0
S	51	53.1	53.1	77.1
SS	22	22.9	22.9	100.0
Total	96	100.0	100.0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5.2	5.2	5.2
KS	17	17.7	17.7	22.9
S	42	43.8	43.8	66.7
SS	32	33.3	33.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.1	3.1	3.1
KS	16	16.7	16.7	19.8
S	56	58.3	58.3	78.1
SS	21	21.9	21.9	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas & Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.91	.769	96
A2	3.98	.711	96
A3	4.06	.805	96
A4	3.95	.701	96
A5	3.96	.710	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.95	5.334	.691	.796
A2	15.87	6.195	.475	.852
A3	15.79	5.156	.704	.793
A4	15.91	5.602	.688	.798
A5	15.90	5.589	.681	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.85	8.379	2.895	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	159.192	95	1.676	1.202	.310
Within People	1.279	4	.320		
Between Items	101.121	380	.266		
Residual	102.400	384	.267		
Total	261.592	479	.546		

Grand Mean = 3.97

Lampiran 8 Validitas & Reliability Profesionalisme (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.73	.946	96
B2	3.69	.977	96
B3	4.00	.871	96
B4	4.04	.739	96
B5	4.14	.749	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.86	7.739	.638	.848
B2	15.91	7.286	.711	.829
B3	15.59	7.570	.765	.813
B4	15.55	8.545	.672	.839
B5	15.46	8.546	.659	.842

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.59	11.991	3.463	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	227.831	95	2.398	11.549	.000
Within People Between Items	15.175	4	3.794		
Residual	124.825	380	.328		
Total	140.000	384	.365		
Total	367.831	479	.768		

Grand Mean = 3.92

Lampiran 9 Validitas & Reliability Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.09	.727	96
C2	3.97	.774	96
C3	3.98	.711	96
C4	4.05	.851	96
C5	3.99	.718	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.99	5.674	.487	.783
C2	16.11	5.408	.523	.773
C3	16.10	5.442	.586	.754
C4	16.03	4.557	.718	.705
C5	16.09	5.454	.572	.758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.08	7.888	2.809	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	149.867	95	1.578		
Within People					
Between Items	1.117	4	.279	.863	.486
Residual	122.883	380	.323		
Total	124.000	384	.323		
Total	273.867	479	.572		

Grand Mean = 4.02

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (X2), Profesionalisme (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.458	.42617

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.948	2	7.474	41.150	.000 ^b
	Residual	16.891	93	.182		
	Total	31.838	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Profesionalisme (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	.346		3.088	.003
	Profesionalisme (X1)	.438	.068	.524	6.432	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.296	.084	.287	3.521	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

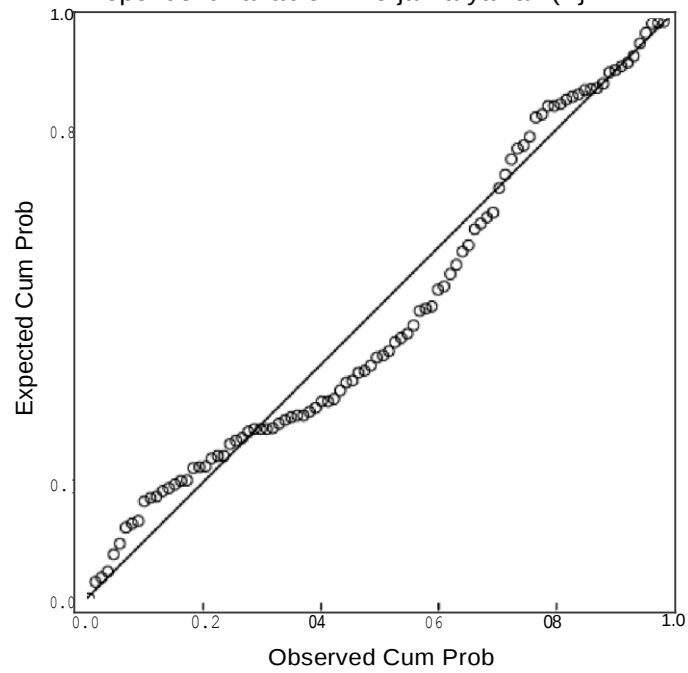
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Profesionalisme (X1)	.860	1.163
	Komitmen Organisasi (X2)	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

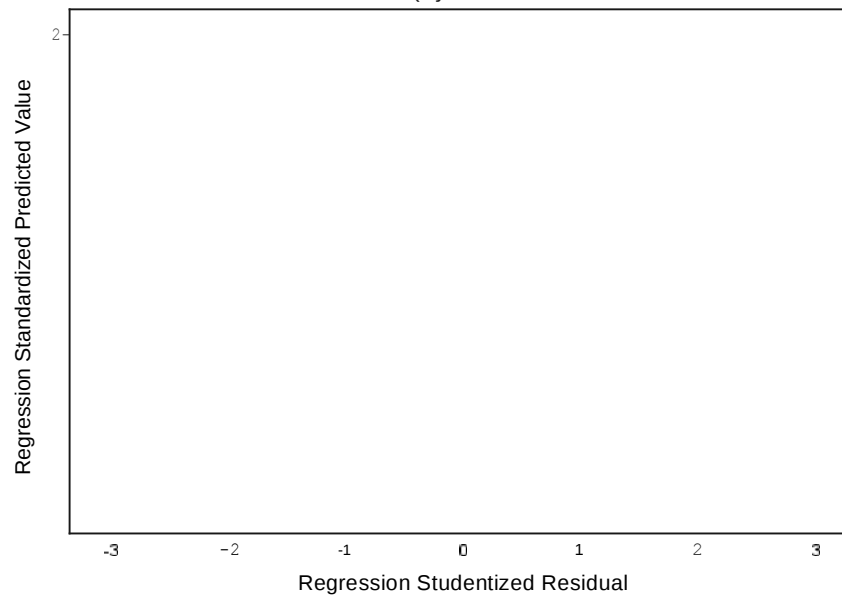
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran 11 Tabel F, Tabel T dan Nilai r
Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95 %

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel