

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROMOSI JABATAN, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRIYA HOTEL MEDAN

Elisabeth Simangunsong¹, Sasputra Pasaribu², Elizabeth Haloho³, Imelda Purba⁴,
Roslinda Sagala⁵

Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F,
20132, Indonesia

Email: elisabeth_081966@gmail.com

Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of organizational commitment, promotion and work discipline on employee performance at Giya Hotel Medan. The analytical method used is multiple linear regression with data processing using the SPSS 25 program. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 43 employees at Griya Hotel Medan. Data testing techniques used in this research include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with *t* and *F* tests. The results of research using the *t* test show that partially there is a positive and significant influence of commitment, promotion, work discipline on employee performance. The results of the *F* test show that simultaneously there is a significant influence of the variables organizational commitment, promotion and work discipline on employee performance. The coefficient of determination (*R Square*) is 0.699. This means that variations in employee performance can be explained by variations in organizational commitment, promotion and work discipline by 69.9%, while another 30.1% is explained by other factors not explained in this research.*

Keywords: Position promotion, employee commitment, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan, karena banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan bagus tetapi tidak mampu berkinerja dengan baik. Hal ini dimungkinkan karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, sangat disayangkan apabila sebuah organisasi yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Hal ini berarti bahwa perusahaan dituntut harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban Perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja meliputi ketetapan kerja dan kualitas kerja,

Promosi jabatan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau lebih giat bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja Menurut Hasibuan (2002:108) promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dalam keterlibatan seseorang, yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Yuwono (2005:10), karyawan yang

memiliki komitmen yang kuat dalam pekerjaannya memiliki potensi yang kuat untuk meningkatkan kinerja secara individual, kelompok maupun organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam menaati semua peraturan Perusahaan dan segala jenis norma sosial yang berlaku didalamnya. Menurut Netisemito (2012:208) disiplin dapat di artikan suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah di tetapkan oleh Perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

Widowati, Liawati (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung TBK Serpong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Monica, Adolfini (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu motivasi, komunikasi dan komitmen karyawan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Griya Hotel Medan merupakan hotel bintang 3 yang terletak di pusat kota Medan, Indonesia. Hotel ini menawarkan berbagai fasilitas untuk kenyamanan tamu. Termasuk kamar hotel yang sangat menarik karena dilengkapi TV layar datar, penyejuk udara, dan minibar dan mudah terhubung dengan jaringan internet karena wi-fi gratis terseedia. Griya Hotel Medan juga menawarkan berbagai fasilitas selain kamar yaitu kolam renang luar dll. Untuk melihat persentase pencapaian kineja karyawan berikut dapat disajikan hasil kerja karyawan bagian SDM pada Griya Hotel Medan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Griya Hotel Medan pada Tahun 2021-2023

Kinerja	Target	realisasi	Tahun		
			2021	2022	2023
Perumusan / penyusunan kerja	Lengkap realisasidan tepat waktu	Rumusan cukup lengkap,kadang kadang tidak tepat waktu	Cukup	Baik	Cukup
Pelaksanaan proses rekrutmen,pemetaan dan promosi	Akurat,tepat sasaran	Pelaksanaan kadang terlambat dengan frekuensi memadai	Baik	Cukup	Cukup
Pelaksanaan pengukuran MSDM berbasis kompetensi	Kesesuaian UU yang ditentukan	Pelaksanaan tidak sesuai dan muncul perselisihan namun apat dilaksanakan	Baik	Cukup	Cukup
Penyusunan program pelatihan	Lengkap dan realisasi	Sesuai dengan RKAP	Baik	Baik	Baik
Mengelola administrasi kepegawaian	Lengkap, efekgtif dan tepat waktu	Laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan kadang terlambat	Baik	Cukup	Cukup

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.Hal diduga disebabkan komitmen organisasi, promosi jabatan dan kedisiplinan kerja yang ada pada perusahaan masih kurang baik

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka relatif di dalam organisasi.

Menurut Robert dan Kinicky (Kreitner, 2011) komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Mowday (Sopiah, 2008) menyebut bahwa komitmen kerja adalah sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

1. Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi.
3. Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
4. Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang.

b. Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja, nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

1. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan.
2. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
3. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
4. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS)

Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu

dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Menurut Triatna (2015:165), komitmen karyawan mempunyai empat indikator, yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja
Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi
Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi
Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Suparyadi (2015:9) indikator komitmen Organisasi ada empat yaitu:

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok diorganisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, menghormati norma-norma organisasi, serta menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.
- e.

2.2. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2001:108) bahwa Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Manullang (2004:153) yaitu Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Tujuan promosi jabatan

Tujuan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berkompeten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat. . Hasibuan (2002: 113) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
2. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaiannya yang jujur.
3. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
4. Untuk mempermudah penarikan pelamaran sebab dengan adanya perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
5. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi

6. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktifitas kerjanya.
7. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi dan penghasilan yang semakin besar.

2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Promosi mampu meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi promosi tidaklah sedemikian saja dilakukan, ia terlebih dahulu mengalami proses sehingga dengan demikian maka akan diketahui mana pegawai yang layak mendapatkan promosi mana yang tidak layak.

Menurut Syarif (2017: 18), beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja, dalam hal ini maka sangatlah di perlukan beberapa hal yaitu mengenai ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan, jadi diharapkan dapat memenuhi persyaratan bahkan melebihi yang telah diinstruksikan.
- Kuantitas kerja, hal-hal menyangkut dalam hal ini adalah mengenai output. Dalam output ini tidak hanya menyangkut output rutin saja, akan tetapi juga seberapa cepat bisa si pegawai menyelesaikan hasil kerja ekstra.
- Dapat diandalkan, yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah pegawai mengikuti instruksi dengan baik, mempunyai inisiatif dalam pekerjaan, hati-hati menjalankan tugas dan bekerja yang sangat rajin.
- Sikap penentuan sikap yang baik sangat diperlukan, yaitu bagaimana pula mengenai karyawan lain, di samping itu diharapkan selalu antusias dalam melaksanakan pekerjaan serta kerja sama

Hasibuan (2011:2010) mengemukakan bahwa indikator karyawan yang dapat dipromosikan antara lain:

- 1) Kejujuran, karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan, perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
- 2) Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya gasnya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal
- 3) Prestasi kerja, karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang akan dipertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik
- 4) Kerjasama, karyawan dapat bekerja sama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik diantara karyawan.
- 5) Kecakapan, karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasan.
- 6) Loyalitas, karyawan yang loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.
- 7) Kepemimpinan, dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif. Dia harus jadi panutan dan memperoleh *personality outhority* yang tinggi dari pada bawahannya dalam mencapai sasaran perusahaan.
- 8) Komunikatif, karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9) Pendidikan, karyawan harus memiliki ijazah dari Pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

Indikator promosi jabatan menurut Fathoni (2006:168) antara lain:

- a. Kejujuran, karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewangkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
- b. Disiplin, disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
- c. Kerjasama, karyawan dapat bekerjasama dengan harmonis sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
- d. Kecakapn, karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.
- e. Loyalitas, loyalitas karyawan merupakan sikap untuk tetap setia dan mampu mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan. Hal ini menjadi perhatian pimpinan dalam mengajukan karyawan yang memiliki sikap loyal kejabatan yang lebih tinggi.
- f. Pendidikan, karyawan harus memiliki ijazah dari Pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

2.4. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Fathoni (2009:172), kedisiplinan dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkat kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Jenis-jenis Kedisiplinan Kerja

Menurut Siagian (2014:305) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia) mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu:

1. Pendisiplinan Preventif,

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.. Agar sikap kedisiplinan itu kokoh dan bertahan dalam tiap individu, perusahaan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Artinya perlu ditanamkan perasaan yang kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan mereka adalah "anggota keluarga besar" organisasi yang bersangkutan.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditasti dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan ini jika ada karyawan secara nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2000:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi intansi.
- Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan.
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan Perusahaan pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.

Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Agustina (2011:73) terdapat indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1. Tingkat absensi, yaitu hal yang diperuntukkan untuk mengetahui hadir tidaknya karyawan suatu perusahaan.
2. Ketaatan pada atasan, yaitu suatu sikap yang menghormati dan menghargai serta patuh terhadap perkataan atasan.
3. Kesadaran bekerja, yaitu mendorong subjek untuk memperbaiki cara bekerja untuk dapat bekerja lebih cerdas dan inovatif.
Tanggung jawab, yaitu sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu secara sungguh-sungguh serta siap menanggung segala resiko dan perbuatan.

Menurut Simamora (2004:746) terdapat 4 indikator disiplin Kerja yakni:

- a. Kepatuhan pada peraturan adalah peraturan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
- b. Efektif dalam bekerja adalah mendorong para pegawai untuk mentaati kerja agar dapat tercapai tujuan yang maksimal.
- c. Tindakan korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan karyawan menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku,
- d. Kehadiran tepat waktu adalah ketepatan karyawan datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam perusahaan.

2.5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) pengertian kinerja adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang diinginkan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan

guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara dan Prakoso (2011:68), factor yang memengaruhi kinerja adalah

- a. kemampuan
Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
- b. Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Efektifitas dan efisiensi
Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien.
- c. Wewenang (otoritas)
Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
- d. Disiplin
Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
- e. Inisiatif
Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Davis (2010 : 67) adalah:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
2. Faktor motivasi
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator Kinerja

Dalam penilaian kinerja karyawan ada beberapa indicator menurut para ahli (Robins,2006:260),yaitu:

1. Kualitas, kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu, merupakan Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mamaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, merupakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2016 : 152)ada 4 (empat) indikator dari kinerja yaitu:

1. Hasil kerja
Meliputi Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan kerja
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung

terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

4. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakannya, pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di hunikan, serta perilaku pekerjaannya.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Komitmen organisasi, promosi jabatan, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Griya Hotel Medan.

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Griya Hotel Medan yang berjumlah 43 orang. Penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan sensus. Dengan demikian peneliti mengambil sampel seluruh pegawai yang ada di Griya Hotel Medan. Sehingga peneliti mengambil sampel sebanyak 43 orang pada Griya Hotel Medan.

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Komitmen organisasi (X1)	komitmen organisasi adalah ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi yang relative kuat terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota 2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja 3. Penerimaan nilai organisasi 4. Penerimaan tujuan organisasi 5. Melakukan upaya penyesuaian 6. Kesetiaan 7. Mendukung secara efektif 8. Melakukan pengorbanan pribadi 	likert
Promosi jabatan (X2)	promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan fasilitas kesejahteraan lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan 	Likert
Kedisiplinan kerja (X3)	kedisiplinan kerja adalah sikap, tingkah laku dan kesediaan karyawan dengan sukarela untuk menaati peraturan, prosedur kerja,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab 5. Kepatuhan terhadap 	

Variabel	Devenisi variabel	Indikator	Skala
	dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan.	peraturan efektif tindakan korektif 6. Tepat waktu	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan prestasi kerja atau gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 1. Ketetapan waktu 2. Efektivitas 3. Kemandirian 4. Hasil kerja 5. Pengetahuan kerja 6. Sikap 7. Tanggung jawab	Likert

Sumber: Diolah Oleh Penulis

3.2. Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dan instrument penelitian. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur valid

tidaknya alat ukur maka dibandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan kaidah keputusan:

Jika $r \geq 0.30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid

Jika $r < 0.30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2018:64), pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpa Cronbach. Kriteria pengujian sebagai berikut

$\alpha \geq 0,50$ artinya instrumen reliabel

$\alpha < 0,50$ artinya instrumen tidak reliabel.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, promosi jabatan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono 2015:117)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Kemudian diimplementasikan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1KO + b_2P + b_3Kd + \dots + e_i$$

Dimana

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi

KO = Komitmen Organisasi

P = Promosi Jabatan

Kd = Kedisiplinan Kerja

e = Tingkat Kesalahan Estimasi.

3.4. Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Uji F

Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) semakin besar dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat., demikian sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel. 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.138	5.022	.227	.822
	KOMITMEN ORGANISASI	.463	.172	2.689	.003
	PROMOSI JABATAN	.426	.128	3.317	.007
	KEDISIPLINAN KERJA	.140	.123	2.135	.044

Sumber: Data diolah dengan spss

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, maka model regresi linier berganda dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.138 + 0.463 + 0.426 + 0.140 + e$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi, promosi jabatan, dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Griya Hotel Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

Arti persamaan regresi berganda tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,138 artinya jika nilai komitmen organisasi, promosi jabatan, dan kedisiplinan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,138 satuan.
2. Nilai koefisien X1 (komitmen organisasi) sebesar 0,463. Artinya apabila komitmen organisasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,463 satuan.
3. Nilai koefisien X2 (promosi jabatan) sebesar 0,426. Artinya apabila komitmen organisasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,426 satuan
4. Nilai koefisien X3 (kedisiplina kerja) sebesar 0,140. Artinya apabila komitmen organisasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,140 satuan

Pengujian Uji F (Simultan)

Tabel 4. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.847	3	155.282	30.145	.000 ^b
	Residual	200.897	39	5.151		
	Total	666.744	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, PROMOSI JABATAN

Sumber: Data diolah dengan spss

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu komitmen organisasi, promosi jabatan dan kedisiplinan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $30.145 > 2,85$ (F_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel promosi jabatan dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Uji t (Parsial)

Berdasar tabel 3 diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperoleh t_{hitung} ($2,689$) $> t_{tabel}$ ($2,021$) hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel promosi jabatan Nilai t_{hitung} ($3,317$) $> t_{tabel}$ ($2,021$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0 < 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan Nilai t_{hitung} ($2,135$) $> t_{tabel}$ ($2,021$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0 < 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan.

Koefisien Determinasi.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	1.534

Sumber: Data diolah dengan spss

Berdasarkan table 4.27 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,836 artinya kinerja kariawan dapt di jelaskan oleh komitmen organisasi,promosi jabatan,dan kedisiplinan kerja 69,95% Sisanya sebesar 30,1% lagi dijelaskan oleh variable lain yang tidak di teliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Komitmen organisasi, promosi jabatan dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Griya Hotel Medan.
- Komitmen organisasi, promosi jabatan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan,
- $R^2 = 0,699$. Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi promosi jabatan dan komitmen karyawan sebesar 69,9% sedangkan 30,1 lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafra Publishing
- Arikunto, S. 2006, *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi. Penerbit: Rineka Cipta
- Davis Keith. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2001/2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mondy, Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Mundar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umar, H. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Yuwono, 2005. *Psikologi industri dan organisasi*. Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga: Surabaya
- Zurnali. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Afrida. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan*: Jurnal Ilmu Administrasi Publik: Program Studi Ilmu Hukum: Universitas Medan Area.
- Monica. 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2: ISSN 2303-1174.
- Nofiza. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar*. Jurnal Maker: ISSN:2502-4434. Vol.3, No.2
- Widowati. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung TBK Serpong*. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol.2: P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687.
- Baliyah Munadjat (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang*, jurnal Semarak, Vol. 2. No. 1. Hal 17-33