**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA HOTEL THE PAPANDAYAN KOTA BANDUNG)**

**Agus Permana**

**NPM. 198020106**

**Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM Universitas Pasundan**

**PENDAHULUAN**

Industri pariwisata saat ini telah menjadi sektor yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hampir diseluruh negara di dunia, pengembangan industri pariwisata menjadi prioritas kerja utama pemerintahnya. Perencanaan dan pengembangan industri pariwisata, terutama pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan dalam bidang pelayanan dan Jasa pada kegiatan kepariwisataan yang profesional dan efektif seringkali terabaikan. Hal tersebut menjadi cikal bakal munculnya permasalahan yang sangat serius dalam industri kepariwisataan.

Industri Pariwisata diartikan sebagai sehimpunan bidang usaha yang menghasilkan berbagai jasa dan barang yang dibutuhkan oleh mereka yang melakukan perjalanan wisata. Menurut Undang-undang RI No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan pengertian pariwisata adalah sebagai aktivitas melakukan perjalanan, baik yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok. Dimana tujuan mereka tidak lain untuk rekreasi, mempelajari keunikan yang ditawarkan oleh objek wisata atau sekedar untuk mengembangkan diri. Hotel merupakan salah satu wujud nyata dari industri pariwisata. Sedangkan menurut SK Menparpostel No. KM 37/PW.340/MPPT-86 tentang peraturan usaha dan pengelolaan hotel menyebutkan bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa penunjang lainnya bagi umum.

Penelitian ini memilih lokus penelitian di The Papandayan Hotel dengan beberapa alasan diantaranya : Pertama, The Papandayan Hotel karena merupakan salah satu hotel yang sudah lama berdiri di Bandung. Kedua, The Papandayan Hotel merupakan hotel bintang 5 di Bandung. Ketiga, The Papandayan Hotel termasuk salah satu hotel dengan jumlah karyawan tetap dan lama yang masih banyak. Keempat, The Papandayan Hotel memiliki konsep hotel yang unik dengan bangunan klasik dan sampai sekarang masih dipertahankan, baik dari segi interior maupun exterior. Kelima, The Papandayan Hotel masuk sebagai hotel 10 besar terbaik berdasarkan Trip Advisor.

Pada Industri Perhotelan, produk dan pelayanan yang berkualitas dapat tergambar dari pencapaian peringkat hotel tersebut di pasar berdasarkan ulasan kepuasan tamu terhadap lokasi (*location),* kebersihan *(cleanliness),* Pelayanan *(service) & Nilai (Value)* hotel tersebut yang berbasis terhadap ulasan kepuasan tamu. Salah satu ulasan kepuasan tamu terhadap kualitas produk dan pelayanan yaitu pada *Online Travel Agency Trip Advisor*.Berikut adalah tabel daftar peringkat The Papandayan Hotel pada bulan Januari 2023, yang di keluarkan oleh *OTA Trip Advisor.*

**Tabel 1.1 Daftar Peringkat Hotel the Papandayan**

**Berdasarkan Ulasan Tamu melalui Trip Advisor**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nama Hotel | January 2023 |
| 1 | Padma Hotel Bandung | Ke-1 |
| 2 | Pullman Bandung Grand Central | Ke-2 |
| 3 | Grand Dafam Bandung | Ke-3 |
| 4 | Sari Ater Kamboti | Ke-4 |
| 5 | Belviu Hotel Bandung | Ke-5 |
| 6 | Mercure Nexa Supratman | Ke-6 |
| 7 | The Papandayan Hotel | Ke-7 |
| 8 | GH Universal Bandung | Ke-8 |
| 9 | Ibis Style Grand Central | Ke-9 |
| 10 | Golden Flower Bandung | Ke-10 |

Sumber:[https://www.tripadvisor.co.id/Hotel\_Review-g297704-d307625-Reviews The\_Papandayan-Bandung\_West\_Java\_Java.html (27](https://www.tripadvisor.co.id/Hotel_Review-g297704-d307625-Reviews%20The_Papandayan-Bandung_West_Java_Java.html%20(27) Jan 2023)

Pada Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa the Papandayan Hotel mendapatkan peringkat ke-7 hotel dengan kualitas terbaik menurut ulasan tamu di aplikasi *Trip Advisor*. Hal tersebut tidak sesuai dengan target organisasi dimana peringkat hotel The Papandayan harus selalu berada di 5 besar. Berdasarkan data tersebut membuktikan bahwa terjadi penurunan kualitas hotel the papandayan dari segi produk dan pelayanan.

Menurunnya kualitas produk dan pelayanan sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang ada di hotel The Papandayan. Karyawan sebagai seorang professional mempunyai tugas utama menyediakan produk-produk hotel, melakukan pelayanan, dan memberikan pengalaman kepada tamu bahwa produk, pelayanan, dan pengalaman diberikan sesuai dengan yang dijanjikan kepada tamu sesuai dengan standar kualitas bintang hotel tersebut yang semuanya dapat tercermin dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan peraturan Pemerintah Tahun 2011 No.46 menerangkan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Menurut Anandita et.al, (2021), menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mankunegara (2017), menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk memberikan gambaran kinerja karyawan hotel the Papandayan saat ini maka peneliti melakukan pra survei yang dilakukan terhadap 35 orang karyawan hotel The Papandayan. Berikut ini adalah data hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | | **Indikator** | **Pernyataan** | **Nilai (%)** | **Kriteria** |
| 1 | Kualitas kerja/ *Work Quality* | | *Responsible* | Saya menghasilkan Kualitas kerja sesuai standar dan tanggung jawab pekerjaan. | 85 | Baik |
| 2 | Kuantitas kerja/ *Work Quantity* | | *On Time* | Saya menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target pekerjaan dan tepat waktu. | 75 | Cukup Baik |
| 3 | Pengetahuan Kerja/ *Work Knowledge* | | *Capability* | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. | 75 | Cukup baik |
| 4 | Kreativitas/ *Creativity* | | *Innovatif* | Saya bisa menciptakan hal-hal baru yang bermanfaat kedepannya, dan berani memikul tanggung jawab pekerjaan yang besar. | 65 | Kurang Baik |
| 5 | Kerjasama/ *Team work* | | *Respect* | Saya mampu bekerjasama dalam team, memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan secara berkelanjutan. | 95 | Baik sekali |
| 6 | Keandalan/ *Dependability* | | *Dependable* | Saya tidak pernah datang terlambat dan semangat untuk berprestasi. | 70 | Kurang Baik |
| 7 | Inisiatif/ *Inisiative* | | *Independent* | Saya memiliki inisiatif tinggi dan dapat bekerja dengan atau tanpa instruksi/perintah dari atasan | 75 | Cukup Baik |
| 8 | Kualitas Diri/ *Personal Quality* | | *Obedience* | Saya selalu mentaati peraturan maupun kebijakan perusahaan yang berlaku. | 75 | Cukup Baik |
| 9 | Kompleksitas/ *Complexity* | | *Organize* | Saya memiliki kemampuan untuk memberikan penugasan dan menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus. | 70 | Kurang Baik |
| 10 | Penyelesaian Masalah/ *Problem Solving* | | *Problem Solver* | Saya mampu menganalisa dan mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien | 85 | Baik |
| 11 | Keterampilan Memimpin/ *Leadership Skill* | | *Managing* | Saya memiliki kemampuan dalam merencanakan pekerjaan, mengatur organisasi, memotivasi karyawan, mengelola pelaksanaan pekerjaan, serta mengawasi hasil pekerjaan sacara tepat | 70 | Kurang Baik |
|  | | **Rata-rata** | | | **76.36** | **Cukup Baik** |

Sumber: Pra Survei Kinerja Karyawan (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terdapat indikator kinerja dengan kriteria kurang baik yaitu indikator kreatifitas, keandalan, kompleksitas, dan kemampuan memimpin. Hal ini menggambarkan bahwa masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang masih rendah dalam hal pencapaian kreatifitas, keandalan, kompleksitas, dan keterampilan memimpin. Tidak semua karyawan dapat berpikir kreatif, apabila produk dan pelayanan yang disajikan itu-itu saja maka tamu akan merasa bosan dan tidak akan merasa puas dengan pelayanan yang ada. Apabila karyawan tidak berani memikul tanggung jawab besar maka setiap event-event besar tidak dapat terlaksana dengan baik, dan setiap poyek pekerjaan besar tidak dapat dimonitor dengan baik, sehingga akan mengganggu kepuasan tamu. Apabila tidak semua karyawan bisa datang tepat waktu maka hal tersebut akan mengganggu kepuasan pelanggan. Apabila tidak semua karyawan memiliki keterampilan memimpin yang baik maka pelaksanaan regulasi dan standar operasional tidak dapat terpantau dengan baik dan proses operasional kurang terkelola sehingga dapat mempengaruhi kepuasan tamu.

Kondisi tersebut diatas tentu masih jauh dari target perusahaan dimana perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kinerja dengan kriteria baik sekali. Kinerja karyawan yang baik sekali diperlukan untuk mendukung tujuan perusahaan menjadi perusahaan yang unggul dan menjadi pilihan utama di masyarakat.

Untuk Menghasilkan kinerja yang baik diperlukan komitmen afektif yang tinggi dari karyawan. Komitmen afektif adalah perasaan emosional atau kemampuan seseorang yang berkaitan erat dengan berbagai emosi atau perasaan di dalam dirinya. Misalnya, penghargaan, perasaan, minat, semangat, nilai, sikap terhadap suatu kondisi, dan lain sebagainya. Menurut Gunawan et.al, (2021), menyatakan bahwa komitmen afektik adalah komitmen yang dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Jadi komitmen afektif dapat di artikan sebagai keterikatan seorang karyawan secara psikologis dengan perusahaan berdasarkan seberapa baik tingkat perasaan karyawan mengenai perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui kondisi komitmen afektif karyawan hotel The Papandayan saat ini, maka peneliti mengadakan pra-survei tentang komitmen afektif terhadap 35 orang karyawan di hotel the Papandayan. Dengan hasil pra survei sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Komitmen Afektif**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **Pernyataan** | **Nilai (%)** | **Kriteria** |
| 1 | Komitmen | Kepercayaan | Saya percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi/perusahaan | 80 | Baik Sekali |
| 2 | Loyalitas | Produktif | Saya memiliki loyalitas yang produktif kepada organisasi/perusahaan | 70 | Kurang Baik |
| 3 | Keterlibatan | Kontribusi | Saya menggunakan segala daya dan upaya untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi/perusahaan | 70 | Kurang Baik |
|  | |  | **Rata-rata** | **73 %** | **Cukup Baik** |

Sumber: Pra Survei Komitmen Afektif (data diolah peneliti, 2023)

Dari tabel 1.3 diatas ada dua indikator komitmen afektif yang memiliki kriteria kurang baik yaitu indikator produktif dan kontribusi, apabila karyawan memiliki produktifitasyang rendah dan kontribusi yang rendah dalam memberikan produk dan pelayanan kepada tamu, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan tamu. Hal ini masih jauh dari target perusahaan yang menghendaki seluruh karyawan memiliki komitmen afektif yang baik sekali untuk mendukung target perusahaan yaitu totalitas kepuasan pelanggan.

Selain komitmen afektif, hal yang juga membawa dampak terhadap kinerja adalah adanya motivasi karyawan yang tinggi. Motivasi kerja adalah merupakan rangsangan atau perangsang bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan dalam organisasi. Menurut Wahyudi (2019), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sedangkan menurut Nurhadi Sudjoni (2016) dalam Anandita et.al, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah untuk menimbulkan semangat kerja atau suasana sedemikian rupa sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan bergairah. Dapat diambil kesimpulan, bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan hotel The Papandayan saat ini, maka peneliti mengadakan pra-survei tentang motivasi kerja terhadap 35 orang karyawan di hotel the Papandayan.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Motivasi kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | | **Indikator** | **Pernyataan** | **Nilai (%)** | | **Kriteria** | |
| 1 | Kebutuhan Fisik | | Pembayaran | Saya mendapatkan pembayaran yang kompetitif sesuai dengan peran, tugas, dan tanggungjawab pekerjaan saya. | 70 | | Kurang Baik | |
| 2 | Kebutuhan Rasa Aman | | Jaminan Sosial | Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan sistem keamanan K3LH dengan baik dan saya mendapatkan perlindungan Jaminan sosial ketenagakerjaan dari perusahaan. | 90 | | Baik | |
| 3 | Kebutuhan Sosial | | Hubungan Sosial | Hubungan interpersonal saya dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan sangat baik dan harmonis. | 80 | | Cukup Baik | |
| 4 | Kebutuhan Penghargaan | | Penghargaan | Rekan kerja dan atasan saya memberikan penghargaan dan dukungan apabila saya berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. | 70 | | Kurang Baik | |
| 5 | Kebutuhan Perwujudan diri | | Kontribusi | Saya menggunakan semua pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang saya miliki untuk mencapai tujuan perusahaan. | 80 | | Cukup Baik | |
|  | | **Rata-rata** | | | | **78 %** | | **Cukup Baik** | |

Sumber: Pra Survei Motivasi Kerja (data diolah peneliti, 2023)

Dari hasil tabel 1.4 diatas, diketahui indikator motivasi kerja karyawan diatas yang memiliki kriteria kurang baik yaitu indikator pembayaran dan indikator penghargaan. Apabila pembayaran belum kompetitif pasti akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan apabila penghargaan terhadap prestasi tidak dilakukan maka akan menganggu terhadap kinerja yang juga akan dapat berpengaruh terhadap kualitas produk dan pelayanan hotel. Hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menghendaki seluruh karyawan memiliki motivasi kerja yang baik sekali untuk mendukung kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan adalah seperangkat keterampilan atau kemampuan khusus karyawan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Kompetensi karyawan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dalam kaitannya dengan kinerja di tempat kerja.

Pengertian kompetensi karyawan tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Menurut UU Ketenagakerjaan, Kompetensi karyawan adalah kemampuan seseorang dalam mengenal keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang sudah sesuai standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Fatmah (2017), menyatakan bahwa kompetensi karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Pada pra survei penelitian ini, dimensi kompetensi yang digunakan berdasarkan Pramularso (2018), Kompetensi pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu.

**Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Kompetensi Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **Pernyataan** | **Nilai (%)** | **Kriteria** |
| 1 | Pengetahuan | *Education Background* | Saya memiliki latar belakang Pendidikan yang sesuai dengan standar perusahaan dan saya memiliki pengetahuan yang menunjang kepada tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya. | 65 | Kurang Baik |
| 2 | Keterampilan | *Ability* | Saya mampu menentukan ukuran dan kualitas pekerjaan dengan baik, serta mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. | 80 | Cukup Baik |
| 3 | Sikap Kerja | *Work Attitude* | Saya selalu senang ketika mendapatkan tantangan baru dalam pekerjaan dan mampu menyelaraskan perilaku pribadi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. | 70 | Kurang Baik |
|  | | **Rata-rata** | | **71.67 %** | **Cukup Baik** |

Sumber: Pra Survei Kompetensi Karyawan (data diolah peneliti, 2023)

Dari hasil tabel 1.5 diatas, diketahui indikator kompetensi karyawan diatas masih ada 2 indikator kompetensi karyawan yang memiliki kriteria kurang baik yaitu *Education Background* dan *Work Attitude*. Masih ada karyawan yang latar belakang pendidikan belum sesuai dengan standar perusahaan dan masih ada karyawan yang pengetahuannya belum menunjang terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Masih ada karyawan yang kurang senang mendapatkan tantangan baru bahkan mereka hanya suka mengerjakan pekerjaan yang sifatnya biasa saja, bahkan masih ada karyawan yang belum bisa menyelaraskan perilaku pribadinya dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menghendaki seluruh karyawan memiliki kompetensi yang baik sekali untuk mendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan mengidentifikasi adanya masalah yang memerlukan solusi. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana mencviptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja unggul yang memiliki komitmen afektif yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja karyawan yang unggul dan komitmen afektif yang tinggi, maka aspek yang harus diperhatikan antara lain masalah kompetensi karyawan dan motivasi kerja. Berdasarkan permasalahan diatas maka perlu dilakukan penelitian yang lebih dalam, dan pada penelitian ini peneliti mengambil pokok bahasan **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Afektif dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Papandayan”.**

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu kompetensi, motivasi kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian secara kuantitatif, dimana data-data penelitian disajikan berupa angka-angka dan akan dibuktikan melalui uji statistika. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif disebut juga metode positivistik dan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasionalk, dan sistematis.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif dari “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Afektif dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Papandayan”. Untuk selanjutnya peneliti perlu melakukan pembahsan lebih lanjut tentang kondisi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut di atas, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pembahasan Analisis Deskriptif**
2. **Analisis Deskriptif Karyawan Tetap**

Berikut ini akan diuraikan hasil deskripsi variabel kompetensi karyawan, motivasi kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. **Kompetensi (X1)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable kompetensi karyawan tetap di The Papandayan Hotel yang diukur oleh tiga belas item pernyataan dengan tiga dimensi yaitu : pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja. Nilai rata-rata variabel kompetensi karyawan tetap (X1) sebesar 4,62 dengan standar deviasi 0,447, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,62– 0,447 < X1 < 4,62 + 0,447 atau 4,17 < X1 < 5,06. Dengan demikian kriteria variabel kompetensi karyawan tetap The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan mempunyai pengalaman kerja yang cukup dan menunjang tugas dan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan mempunyai pengalaman kerja yang cukup dan menunjang tugas dan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.

1. **Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable motivasi kerja karyawan tetap di The Papandayan Hotel yang diukur oleh tujuh item pernyataan dengan dua dimensi yaitu : faktor motivasi dan faktor hygene. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja (X2) sebesar 4,87 dengan standar deviasi 0,310, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,87– 0,310 < X2 < 4,87 + 0,310 atau 4,56 < X2 < 5,17. Dengan demikian kriteria variabel motivasi kerja karyawan tetap The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi hygene faktor. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika diberikan tanggung jawab yang tinggi oleh perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika bekerja di lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk bekerja, karyawan bersemangat jika bekerja di perusahaan yang menerapkan kebijakan perusahaan secara merata tanpa pandang bulu, dan karyawan bersemangat jika mendapatkan struktur pembayaran yang kompetitif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika diberikan tanggung jawab yang tinggi oleh perusahaan.

1. **Komitmen Afektif (Y)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable komitmen afektif karyawan tetap di The Papandayan Hotel yang diukur oleh lima item pernyataan dengan tiga dimensi yaitu : faktor emosional, identifikasi dan faktor keterlibatan. Nilai rata-rata variabel kompetensi (Y) sebesar 4,61 dengan standar deviasi 0,425, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,61– 0,425 < Y < 4,61 + 0,425 atau 4,18 < Y < 5,03. Dengan demikian kriteria variabel komitmen afektif karyawan tetap The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan Saya bersemangat jika dapat bekerja dalam waktu yang lama dengan perusahaan selama masih produktif. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah menjadi rumah kedua bagi karyawan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada berada pada indikator mengenai karyawan Saya bersemangat jika dapat bekerja dalam waktu yang lama dengan perusahaan selama masih produktif. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah menjadi rumah kedua bagi karyawan.

1. **Kinerja Karyawan (Z)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable kinerja karyawan karyawan tetap di The Papandayan Hotel yang diukur oleh dua puluh lima item pernyataan dengan sebelas dimensi yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, keandalan, inisiatif, kualitas diri, kompleksitas, penyelesaian masalah dan keterampilan memimpin. nilai rata-rata variabel kompetensi (Z) sebesar 4,35 dengan standar deviasi 0,484, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,35– 0,484 < Z < 4,35 + 0,484 atau 3,86 < Z < 4,83. Dengan demikian kriteria variabel komitmen kinerja karyawan tetap The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan selalu menghargai dan menghormati rekan kerja, atasan, dan bawahan dalam bekerja secara tim. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kerugian.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan selalu menghargai dan menghormati rekan kerja, atasan, dan bawahan dalam bekerja secara tim. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan selalu berhati-hati dalam bekerja untuk menghindari kerugian.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara keseluruhan kondisi dari keempat variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.6 Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban Responden Karyawan Tetap**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | **Kriteria** |
| 1 | Kompetensi | 4,62 | 0,477 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 2 | Motivasi Kerja | 4,87 | 0,310 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 3 | Komitmen Afektif | 4,61 | 0,425 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 4 | Kinerja | 4,35 | 0,484 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |

Berdasarkan tabel 4.84 di atas, dimana nilai rata-rata setiap masing-masing variabel berada pada interval nilai rata-rata 4,21 sampai dengan 5,00 dan standar deviasi berada pada nilai interval 0,310 sampai dengan 0,500. Dimana motivasi kerja merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi dan kinerja merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata terendah.

1. **Analisis Deskriptif Karyawan Kontrak**
2. **Kompetensi (X1)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable kompetensi karyawan kontrak di The Papandayan Hotel yang diukur oleh tiga belas item pernyataan dengan tiga dimensi yaitu : pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja. Nilai rata-rata variabel kompetensi karyawan kontrak (X1) sebesar 4,55 dengan standar deviasi 0,504, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,55– 0,504 < X1 < 4,55 + 0,504 atau 4,04 < X1 < 5,05. Dengan demikian kriteria variabel kompetensi karyawan kontrak The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan kurang senang apabila ada perubahan rencana terhadap pekerjaan secara tiba-tiba. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan kurang senang apabila ada perubahan rencana terhadap pekerjaan secara tiba-tiba. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.

1. **Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable motivasi kerja karyawan kontrak di The Papandayan Hotel yang diukur oleh tujuh item pernyataan dengan dua dimensi yaitu : faktor motivasi dan faktor hygene. Nilai rata-rata variabel kompetensi (X2) sebesar 4,85 dengan standar deviasi 0,341, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,85– 0,341 < X2 < 4,85 + 0,341 atau 4,50 < X2 < 5,19. Dengan demikian kriteria variabel motivasi kerja karyawan kontrak The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi karyawan bersemangat jika bekerja di perusahaan yang menerapkan kebijakan perusahaan secara merata tanpa pandang bulu. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika diberikan tanggung jawab yang tinggi oleh perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi karyawan bersemangat jika bekerja di perusahaan yang menerapkan kebijakan perusahaan secara merata tanpa pandang bulu. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika diberikan tanggung jawab yang tinggi oleh perusahaan.

1. **Komitmen Afektif (Y)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable komitmen afektif karyawan kontrak di The Papandayan Hotel yang diukur oleh lima item pernyataan dengan tiga dimensi yaitu : faktor emosional, identifikasi dan faktor keterlibatan. Nilai rata-rata variabel komitmen afektif karyawan kontrak (Y) sebesar 4,63 dengan standar deviasi 0,474, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,63– 0,474 < Y < 4,61 + 0, 0,474 atau 3,88 < Y < 5,10. Dengan demikian kriteria variabel komitmen afektif karyawan kontrak The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika dapat bekerja dalam waktu yang lama dengan perusahaan selama masih produktif. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah menjadi rumah kedua bagi karyawan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika dapat bekerja dalam waktu yang lama dengan perusahaan selama masih produktif. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah menjadi rumah kedua bagi karyawan.

1. **Kinerja Karyawan (Z)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable kinerja karyawan karyawan kontrak di The Papandayan Hotel yang diukur oleh dua puluh lima item pernyataan dengan sebelas dimensi yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, keandalan, inisiatif, kualitas diri, kompleksitas, penyelesaian masalah dan keterampilan memimpin. nilai rata-rata variabel kinerja karyawan kontrak (Z) sebesar 4,50 dengan standar deviasi 0,484, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,50– 0,506 < Z < 4,50 + 0,506 atau 4,08 < Z < 5,00. Dengan demikian kriteria variabel komitmen kinerja karyawan kontrak The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi mengenai kerja sama. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menyelesaikan berbagai macam persoalan / permasalahan kerja dalam waktu bersamaan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi mengenai kerja sama. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menyelesaikan berbagai macam persoalan / permasalahan kerja dalam waktu bersamaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara keseluruhan kondisi dari keempat variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.85 di bawah ini :

**Tabel 1.7 Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban Responden Karyawan Kontrak**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | **Kriteria** |
| 1 | Kompetensi | 4,55 | 0,504 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 2 | Motivasi Kerja | 4,85 | 0,341 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 3 | Komitmen Afektif | 4,62 | 0,449 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 4 | Kinerja | 4,50 | 0,506 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |

Berdasarkan tabel 4.84 di atas, dimana nilai rata-rata setiap masing-masing variabel berada pada interval nilai rata-rata 4,21 sampai dengan 5,00 dan standar deviasi berada pada nilai interval 0,310 sampai dengan 0,500. Dimana motivasi kerja merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi dan kinerja merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata terendah.

1. **Analisis Deskriptif Karyawan Tetap dan Kontrak**
2. **Kompetensi (X1)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variable kompetensi karyawan tetap dan kontrak di The Papandayan Hotel yang diukur oleh tiga belas item pernyataan dengan tiga dimensi yaitu : pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja. nilai rata-rata variabel kompetensi (X1) sebesar 4,50 dengan standar deviasi 0,633, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,50– 0,633 < X1 < 4,50 + 0,633 atau 3,87 < X1 < 5,13. Dengan demikian kriteria variabel kompetensi karyawan tetap dan kontrak The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan kurang senang apabila ada perubahan rencana terhadap pekerjaan secara tiba-tiba. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan kurang senang apabila ada perubahan rencana terhadap pekerjaan secara tiba-tiba. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan standar perusahaan.

1. **Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel motivasi kerja yang diukur oleh tujuh item pertanyaan dengan dua dimensi yaitu : faktor motivasi dan faktor *hygene.* Nilai rata-rata variable motivasi kerja (X2) sebesar 4,86 dengan standar deviasi 0,330, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,86– 0,330 < X2 < 4,86 + 0,330 atau 4,53 < X2 < 5,19. Dengan demikian kriteria variabel motivasi kerja karyawan The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi *hygene factor* memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi faktor motivasi memberikan gambaran yang paling rendah.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika bekerja di perusahaan yang menerapkan kebijakan perusahaan secara merata tanpa pandang bulu. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika diberikan tanggung jawab yang tinggi oleh perusahaan.

1. **Komitmen Afektif (Y)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pertanyaan yang diajukan untuk variabel komitmen afektif yang diukur oleh lima item pertanyaan dengan tiga dimensi yaitu : faktor emosional, faktor identifikasi, dan faktor keterlibatan Nilai rata-rata variable komitmen afektif (Y) sebesar 4,62– 0,449 < Y1 < 4,62 + 0,449 atau 4,12 < X2 < 5,11. Dengan demikian kriteria variabel komitmen afektif karyawan The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi faktor identifikasi memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi faktor emosional memberikan gambaran yang paling rendah.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan bersemangat jika dapat bekerja dalam waktu yang lama dengan perusahaan selama masih produktif. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah menjadi rumah kedua bagi karyawan.

1. **Kinerja Karyawan (Z)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pertanyaan yang diajukan untuk variable kinerja yang diukur oleh 25 item pertanyaan dengan sebelas dimensi yaitu : pertama, kualitas kerja. kedua, kuantitas kerja. ketiga, pengetahuan kerja. keempat, kreatifitas. kelima, kerjasama, keenam, keandalan. ketujuh, inisiatif. kedelapan, kualitas diri. kesembilan, kompleksitas. kesepuluh, penyelesaian masalah. dan kesebelas, keterampilan memimpin. Nilai rata-rata variable kinrja (Z) sebesar 4,52 dengan standar deviasi 0,493, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,52– 0,493 < Y2 < 4,52 + 0,493 atau 4,02 < Y2 < 5,01. Dengan demikian kriteria variabel komitmen kinerja karyawan The Papandayan Hotel Kota Bandung berada pada kriteria baik atau efektif.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 54,50% responden berpendidikan SMA/SMK sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di The Papandayan Hotel Kota Bandung sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan selalu menghargai dan menghormati rekan kerja, atasan, dan bawahan dalam bekerja secara tim. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan mampu menyelesaikan berbagai macam persoalan/ permasalahan kerja dalam waktu bersamaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara keseluruhan kondisi dari keempat variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.86 di bawah ini :

**Tabel 1.8** **Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban Responden**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | **Kriteria** |
| 1 | Kompetensi | 4,50 | 0,633 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 2 | Motivasi Kerja | 4,86 | 0,330 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 3 | Komitmen Afektif | 4,62 | 0,449 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |
| 4 | Kinerja | 4,52 | 0,493 | 4.21 – 5.00 | Sangat Kuat (Sangat Baik) |

Berdasarkan tabel 4.86 di atas, dimana nilai rata-rata setiap masing-masing variabel berada pada interval nilai rata-rata 4,21 sampai dengan 5,00 dan standar deviasi berada pada nilai interval 0,483 sampai dengan 0,500. Dimana kompensasi merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi dan kompetensi merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata terendah.

1. **Pembahasan Analisis Verifikatif**

Berikut ini akan diuraikan pembahsan analisis verifikatif sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. **Pengaruh Secara Parsial dan Simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif**
2. **Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Afektif**

Dari hasil Dari hasil uji t antara kompetensi (X1) terhadap komitmen afektif (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut :

Y= 0,423 X1 + 1

Persamaan jalur diatas menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka komitmen afektif karyawan akan meningkat pula.

Dari hasil uji t antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel komitmen afektif (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,423, diperoleh thitung 6,138 lebih besar dari ttabel 1,656, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen afektif di The Papandayan Hotel Kota Bandung.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 41,06%.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif**

Dari hasil uji t antara motivasi kerja (X2) terhadap komitmen afektif (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y= 0,421 X2 + 1

Persamaan jalur diatas menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi maka komitmen afektif akan meningkat pula.

Dari hasil uji t antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel komitmen afektif (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,421 diperoleh thitung 6,107 lebih besar dari ttabel 1,656, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif di The Papandayan Hotel Kota Bandung.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 37,05%.

1. **Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif**

Hasil uji F antara variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap komitmen afektif (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y= 0,423 X1 + 0,421 X2 + 1

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi α = 0.05 dan derajat bebas (2;72) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,06. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak Ho jika Fhitung> Ftabel”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 82,276 dan Ftabel sebesar 3,06 dimana Fhitung = 82,276> Ftabel = 3,06, maka pada α = 79% diputuskan untuk menolak Ho sehingga H1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif di The Papandayan Hotel Kota Bandung. Artinya semakin baik kompetensi dan motivasi kerja maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya komitmen afektif di The Papandayan Hotel Kota Bandung.

1. **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji t antara variabel komitmen afektif (Y) terhadap variabel kinerja (Z) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Z = 0,848 Y + **2**

Persamaan jalur tersebut di atas menggambarkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil uji t antar variabel kepuasan (Y) dengan variabel kinerja (Z) dengan koefisien jalur 0,848, diperoleh t hitung 18,625 yang lebih besar t tabel 1,656, maka H0 ditolak.

Variabel komitmen afektif (Y) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 71,91%. Sedangkan sisanya sebesar 28,09% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**SIMPULAN DAN SARAN**

1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Kompetensi pada The Papandayan Hotel Kota Bandung masuk kedalam rentang skala sangat kuat (sangat baik), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sangat kuat (sangat baik).
2. Motivasi kerja pada The Papandayan Hotel Kota Bandung masuk kedalam rentang skala sangat kuat (sangat baik), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sangat kuat (sangat baik).
3. Komitmen afektif pada The Papandayan Hotel Kota Bandung masuk kedalam rentang skala sangat kuat (sangat baik), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sangat kuat (sangat baik).
4. Kinerja Karyawan pada The Papandayan Hotel Kota Bandung masuk kedalam rentang skala sangat kuat (sangat baik), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sangat kuat (sangat baik).
5. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif karyawan The Papandayan Hotel Kota Bandung yaitu sebesar 4,50%.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan The Papandayan Hotel Kota Bandung yaitu sebesar 4,86%.
7. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan The Papandayan Hotel Kota Bandung yaitu sebesar 9,12%.
8. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka menjadi saran yang dapat disampaikan diantaranya adalah :

1. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus memperhatikan variabel kompetensi dengan memperhatikan indikator-indikator pengetahuan yang berada pada nilai terendah dengan cara memilih karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan standar perusahaan dan memiliki kemampuan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, memilih pimpinan yang memiliki kemampuan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
2. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus memperhatikan variabel motivasi kerja dengan cara memilih karyawan yang memiliki rsemangat jika diberikan tanggung jawab yang tinggi oleh perusahaan.
3. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus memperhatikan variabel komitmen afektif dengan cara memilih karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sudah menjadi rumah kedua bagi karyawan.
4. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus memperhatikan variabel kinerja dengan cara memilih karyawan mampu menyelesaikan berbagai macam persoalan atau permasalahan kerja dalam waktu bersamaan.
5. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus meningkatkan variabel kompetensi dengan cara memperhatikan indikator pengetahuan, pengalaman dan minat. agar supaya pengaruh kompetensi terhadap komitmen afketif karyawan lebih optimal.
6. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus meningkatkan variabel motivasi kerja dengan cara memperhatikan indikator faktor motivasi dan faktor hygene agar supaya pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif lebih optimal.
7. The Papandayan Hotel Kota Bandung harus meningkatkan variabel kompetensi dan motivasi kerja supaya pengaruhnya optimal terhadap komitmen afektif dan Kinerja karyawan.

**REFERENSI**

A.F.Stoner, J. (2004). *Management, Prentice/ Hall International, Inc.,* New York: Englewood Cliffs,

Abdul Rohman (2017) Dasar Dasar Manajemen. Intelejensia Media, Malang Indonesia.

Agung Harianto (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. Jurnal Kinerja Kinerja, Volume 20, No.2, Th. 2016: Hal. 95-104.

Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso (2019), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi Iso 9001, Iso 14000 Dan Iso 45001 Pada Industri Otomotif. Jurnal Universitas Pelita Harapan.

Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. Jurnal Pariwisata Pesona, 3(1), 57–68.

Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology, 63, 1–18.

Amalia Rahmawati, (2017), Kinerja Keuangan dan Tingkat Pengembalian Saham: Studi pada Perusahaan Asuransi di Bursa Efek Indonesia. Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 7 (1), April 2017 P-Issn: 2087-2038; Eissn:2461-1182 Halaman 1 – 14

Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, Universitas Telkom Bandung. Volume VIII Nomor 1.

Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 1(1), 22–29.

Benjamin Bukit, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat (2017), Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Zahr Publishing. Sleman. Yogyakarta.

Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya (2019), Manajemen Dan Eksekutif. Jurnal Manajemen Volume 3 No 2 Oktober 2019 ISSN: 2303-3495

Candra Wijaya (2017), Perilaku Organisasi. LPPPI Medan. Sumatera Utara.

Certo, S. C. (1997). Modern Management Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Chatab, Nevizond, Budi. (2007) Profil Budaya Organisasi. Bandung. Alfabeta: Bandung.

Cushway, Barry. (1996). Human Resource Management. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Didik Darmadi, Woro Utari, dan Subijanto (2018), Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 3 No. 1 ISSN 2615-2142. 2018

Dinda Fatmah (2017), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.2 Julii 2017.

Edison, Emron., dkk. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung

Edy Sutrisno (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Rawamangun. Jakarta.

Eigis Yani Pramularso (2018), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta. Vol II, No. 1, Maret 2018.

Eka Wahyuni (2018:7) Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta

Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati (2019), Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Admiministrasi, Universitas Islam Malang. Vol. 8, No.1, Januari 2019, hal. 26-32.

Emi Murniasih dan Ketut Sudarma (2016), Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. Management Analysis Journal 5 (1) (2016). Universitas Semarang Indonesia.

Emma Apriani Koesmana, Dr. M. Irfani Hendri, SE, M.Si (2022), Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Fatmah (2017), Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. Simki-Economic, 1(3).

Fayol, Henry, (1916). Industry and General Management. London: Sir Issac and Son

Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.

Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, (2003). *Behavior in Organization.* New Jersy: Pearson Education. INC.

Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga.

Handita Fala, Prayekti, Kusuma Candra Kirana (2021), Peran Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 9 No. 1, 2021 pp. 11-22 IBI Kesatuan ISSN 2337 – 7860 E-ISSN 2721 – 169X.

Hanggraeni Dewi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia,Lembaga Penerbit FE. UI.Jakarta

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, 1959. The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons.

Hetty (2015). Manajemen Unit Kerja. Deepublish: Yogyakarta

Husaini, dan Happy Fitria (2019), Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 4, No. 1, Januari-Juni 2019.

I Gede Putu Kawiana (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. UNHI Press Denpasar. Bali.

Imam Ghozali (2017), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Jurnal. STIE Pancasetia. Banjar. Page 130 – 137.

Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, Nana Surya permana (2020), Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara Vol. 1, No. 2, Desember 2020, pp. 111-124

Ketut Gunawan, Nyoman Suandana, Ni Ketut Adi Mekarsari (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Perumda Di Kabupaten Buleleng Bali. Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja, Bali, Indonesia. Prosiding SNP2M UMAHA Volume 1, Nomor 1, Desember 2021.

Kristiawan, Muhammad dkk (2017). Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Deeplubish

Lee, Oey, Liang. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

M. Rizky Ardiansyah (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

Mahrani, Ririn Handayani, Agus Seswandi. (2022), Peran Mediasi Komitmen Afektif pada Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior Jurnal Komunitas Sains Manajemen Vol. 1, No. 1, Mei 2022.

Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE. Yogyakarta.

Mudjianto, Siti Hidayah & SB Handayani (2020), Komitmen Afektif Sebagai Variabel Yang Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 49 / Th. XXVII / Oktober 2020

Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.

Munandar. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi Original. UI Press

Muslichah Erma Widiana (2020), Buku Ajar Pengantar Manajemen. CV Pena Persada. Banyumas. Jawa Tengah.

Nila Santi Mustika (2022) Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Mutu Sekolah. Tesis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan.

Noerhadi. (2016). Manajemen Usaha Kecil. Jombang: Universitas Negri Malang.

Novia Ruth Silaen, dkk (2021), Kinerja Karyawan. Penerbit: Widhina Bakti Persada Bandung.

Novita Sari, et al. (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman. Jurnal Stebis Igm Palembang. Prodi Perbankan Syariah. Vol. 1 No. 2. Hal 1-16.

Nursalam. (2008). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika

Nurtjahjanti, Harlina & Ratnaningsih. Ika Zenita. (2011). Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Wanita Di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah”. Jurnal Psikologi Undip, 10(2), 126-132

Pramularso, Eigis Yani (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI

Priyono & Marnis (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifana Publisher. Sidoarjo. Hal-265.

Putu Venny Sri Rahayu, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2020:4), Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. Journal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar Vo. 3 No.4

Rafika Ulfa (2020), Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Batu Bara (STIT BB). Issn : 2685-6115 (Online) 2685-2853 (Cetak) 342.

Ratna dan Suhermin (2022), Pengaruh Kompetensi, Komitmen Afektif, Komunikasi Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. e-ISSN: 2461-0593.

Raziyam Dwi Pathan, Syahir Natsir, Harnida Wahyuni Adda (2016), Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 2, No. 2, Mei 2016, 175-186 Issn : 2443-3578 (On Line)/Issn : 2443-1850.

Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins dan Judge, (2011). Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat

Robbins, Stephen P, (2006), Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Roberto Goga Parinding (2017) Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapan. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No.2 Agustus 2017 ISSN: 2442-4315

Rossa Valentina, Maisyaroh, dan Desi Eri Kusumaningrum (2018), Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Jurnal Administrasi dan Manajemen. Universitas Negeri Malang. Vol 1 Nomor 1 Maret 2018 Hal. 79-86.

Sarifuddin, J & Handayani R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 10(8),419-429.

Sarmedi (2017), Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Program Pasca Sarjana. Program Studi Magister Manajemen SDM. Bandung.

Schuler and Jackson. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Jimmy Sadeli). Jakarta : Erlangga.

Sedarmayanti, M.Pd,. APU. (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Semuel Batlajery (2016), Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol.Vii, No. 2, Oktober 2016; 135-155.

Septian Ragil Anandita, Mohammad Baharudin & Wisnu Mahendri (2021), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). Vol.2 No.3 Agustus 2021.

Simamora Henry.(2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE-YKPN

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc

Sugiyono (2019). Metodology Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Suratman Hadi Priyatno. (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Jurnal STIE TRIBUANA Jurnal Parameter Vol.7 No.1 Feb 2022. Page 109-122.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Temaluru, Johanes. (2011). Kualitas SDM dari Perspektif IPO: Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-Faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta: Fakultas Psikologi

Terry, R George. (1958). Principles of Management. Bandung: Mandar Maju

Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Tiur Rajagukguk (2017), Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2 (Juli – Desember 2017)

Tri Wahyudi (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekreatariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro. Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 2, Agustus 2019.

Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business.Vol 2 No 3.

Werther, William B. & Keith Davis. (1996). Human Resources And Personal Management.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

Widhijatmiko Setyo Nugroho, Endah Winarti H.S, & M. Taufiq (2019), Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. No. 46 / Th. XXVI / April 2019. Jurnal Ekonomi & Manajemen. STIE Dharmaputra Semarang.

Wijayanti, W.A. (2008). Pengelolaan Tanaman Tebu (Saccharum officinarum L.) di Pabrik Gula Tjoekir PTPN X, Jombang, Jawa Timur; Studi Kasus Pengaruh Bongkar Ratoon terhadap Peningkatan Produktivitas Tebu. Skripsi IPB. Bogor. Hal 14 – 20.

Winardi (2014). Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen, Jakarta: Mandar Maju

Ma’shum, A., & Munawwir, Z. A. (1997). Kamus Al-Munawwir Surabaya: Pustaka Progresif.

**SUMBER LAIN:**

Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 2023

Dokumen perusahaan nomor: A/III/01/004/0019 tentang Penilaian Kinerja Tahunan Karyawan The Papandayan Hotel

Peraturan Pemerintah Tahun 2011 No.46 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

SK Menparpostel No. KM 37/PW.340/MPPT-86 Tentang Peraturan Usaha dan Pengelolaan Hotel

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang RI No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan