

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan Motel Mexicola. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti bahwa secara bersama-sama, variabel Rekrutmen dan seleksi, Kompensasi dan Tunjangan, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, serta Pemberdayaan Karyawan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan Seleksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di Motel Mexicola. Meskipun pada sebagian besar perusahaan rekrutmen yang baik menjadi fondasi penting dalam pengelolaan SDM, penelitian ini menemukan bahwa hasil rekrutmen dan seleksi, yang mencakup lima butir pertanyaan dalam kuesioner, memiliki nilai rata-rata yang cenderung netral (skor 2,61-3,40). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk memastikan kecocokan karyawan dengan perusahaan, namun pengaruh langsungnya terhadap komitmen

organisasional tidak signifikan. Oleh karena itu, meskipun rekrutmen yang efektif penting untuk kualitas sumber daya manusia, faktor lain seperti pemberdayaan karyawan dan kompensasi lebih berpengaruh dalam meningkatkan komitmen karyawan.

2. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi dan tunjangan juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Data menunjukkan bahwa praktik kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan karyawan. Nilai rata-rata pada variabel kompensasi dan tunjangan mencapai 4,21-5,00, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, serta menganggapnya sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang tepat berfungsi sebagai penghargaan bagi karyawan dan meningkatkan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Meskipun pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap komitmen organisasional tidak signifikan. Data menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel ini berkisar antara 2,61-3,40 (cukup tinggi), yang mencerminkan bahwa meskipun karyawan mendapat manfaat dari pelatihan, hal itu tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Ke

depan, perusahaan perlu menyesuaikan jenis pelatihan yang diberikan agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang dapat meningkatkan keterikatan mereka dengan perusahaan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Data menunjukkan bahwa penilaian kinerja di Motel Mexicola memperoleh nilai rata-rata tinggi (skor 3,41-4,20), yang mencerminkan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi ketika kinerja mereka dievaluasi secara transparan dan objektif. Umpan balik yang diberikan melalui sistem penilaian ini memungkinkan karyawan untuk memahami area kekuatan dan perbaikan mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka untuk terus berkembang bersama organisasi.

5. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Praktik pemberdayaan yang memberikan otonomi dan tanggung jawab lebih kepada karyawan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka terbukti meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan terhadap perusahaan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki nilai rata-rata yang tinggi (skor 3,41- 4,20), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan merasa dihargai, yang mendorong mereka untuk tetap setia pada organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung *teori human capital* (Becker, 1964) yang menekankan bahwa investasi dalam pengembangan SDM meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan, serta selaras dengan teori komitmen organisasi (Meyer et al., 1990), di mana praktik-praktik MSDM yang adil, pengembangan karir, dan penghargaan yang layak dapat meningkatkan komitmen afektif, continuance, dan normatif karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari temuan penelitian, terdapat beberapa implikasi penting bagi manajemen Motel Mexicola dalam Upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan, yang dapat pula diaplikasikan oleh perusahaan lain di industri makanan dan minuman :

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat menunjukan bahwa manajemen perlu menjaga kualitas dan keadilan proses rekrutmen dan seleksi Berdasarkan hasil analisis juga didapatkan pernyataan “proses rekrutmen di perusahaan ini tidak bersifat memihak” memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4.38 dari 5. Hal ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih baik dan tidak bersifat memihak dalam perusahaan. Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih baik di perusahaan diharapkan dapat membangun komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan.

2. Mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi kunci untuk menjaga motivasi dan komitmen karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini didapatkan bahwa pernyataan “Gaji saya lebih baik dibandingkan dengan orang lain diposisi yang sama di tempat lain” memiliki rata-rata terendah yaitu 3.55 dari 5. Hal ini menjadi acuan perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasi dan tunjangan dapat sesuai dengan bisnis dan pekerjaan yang sama agar karyawan merasa puas dengan kompensasi dan tunjangan yang didapatkan dan pada akhirnya akan membangun komitmen organisasional karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya menyediakan pelatihan yang relevan dan berkesinambungan dan secara berkala. Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa pernyataan “Saya mengikuti pelatihan secara rutin dari perusahaan” memiliki rata-rata terendah yaitu 3,75 dari 5. Hal ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang nantinya diharapkan dapat membangun komitmen organisasional karyawan.
4. Proses penilaian kinerja harus dilakukan secara berkala dengan mekanisme yang objektif. Memberikan umpan balik yang jelas dan membangun dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dalam perusahaan dan mendorong pengembangan diri. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa pernyataan “Saya puas dengan cara perusahaan menilai kinerja saya” mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3.76 dari 5. Hal ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengevaluasi sistem penilaian kinerja

menjadi lebih baik dan dapat menjawab kepuasan karyawan dalam penilaian kinerja yang diharapkan dapat membangun komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

5. Menggunakan hasil penelitian dan masukan dari karyawan sebagai dasar dalam meningkatkan komitmen organisasional memungkinkan manajemen membuat keputusan yang tepat sasaran dan berdampak signifikan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pernyataan “Saya merasa punya kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini” memiliki rata-rata terendah yaitu 3.21 dari 5. Hal ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperkuat strategi meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami pengaruh praktik-praktik manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional di industri makanan dan minuman, terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Motel Mexicola, Bali dengan sampel sebanyak 60 orang yang membatasi generalisasi temuan pada sektor makanan dan minuman (F&B) di perusahaan sejenis ataupun sektor makanan dan minuman yang memiliki karakteristik dan ukuran yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk industri lainnya atau perusahaan dengan karakteristik berbeda.

2. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama yang dibagikan secara langsung kepada karyawan, yang mungkin menimbulkan bias subjektif dari responden.
3. Model regresi hanya mampu menjelaskan sekitar 31,7 persen variasi komitmen organisasional dan masih ada faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang berpotensi meningkatkan komitmen organisasional.

5.4 Saran

1. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan di sektor makanan dan minuman maupun sektor lainnya agar hasil lebih representatif dan dapat di generalisasi.
2. Mempertimbangkan pengambilan data campuran yaitu kombinasi kuantitatif dan kualitatif agar dapat menggali secara lebih dalam aspek aspek lain yang mungkin tidak terjawab dalam kuesioner.
Menggunakan pendekatan lainnya untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman subjektif responden untuk memperakaya temuan literatur yang lebih menyeluruh dalam sektor makanan dan minuman.
3. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan periode waktu yang lebih panjang akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh keberlanjutan praktik MSDM dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

4. Mengkaji variabel lain diluar variabel yang diteliti untuk menggali lebih dalam mengenai praktik rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan yang tidak terbukti mempengaruhi komitmen organisasional.
5. Mengkaji variabel lain diluar variabel penelitian yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasional dan dapat menjawab 38,3 persen pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasional.



DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, Omar, Ahmad Salleh, Khatijah Omar, and Mohammad Abadi. 2020. "The Impact of Human Resource Management Practices and Career Satisfaction on Employee's Turnover Intention." *Management Science Letters* 641–52. doi:10.5267/j.msl.2019.9.015.
- Adeniji, A. A., A. A. Abiodun, and P. K. Ifedayo. 2021. "Recruitment and Selection Practices and Organizational Performance: Evidence from Food and Beverages Manufacturing Companies in Nigeria." *International Journal of Management and Entrepreneurship Development (IJMED)* 6:1–17.
- Aguinis, Herman, and Kurt Kraiger. 2009. "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society." *Annual Review of Psychology* 60(1):451–74. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163505.
- Aguinis, Herman, Isabel Villamor, Sergio G. Lazzarini, Roberto S. Vassolo, José Ernesto Amorós, and David G. Allen. 2020. "Conducting Management Research in Latin America: Why and What's in It for You?" *Journal of Management* 46(5):615–36. doi:10.1177/0149206320901581.
- AlMessabi, A. S. Hussain Ali, and H. Hazmilah. 2024. "Recruitment Practices Effect on Organisational Performance through Employee Commitment." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14(12):Pages 3905-3912. doi:10.6007/IJARBSS/v14-i12/24348.
- Amah, Okechukwu E., and Kabiru Oyetunde. 2019. "Human Resources Management Practice, Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment Relationships: The Effects of Ethnic Similarity and Difference." *SA Journal of Industrial Psychology* 45. doi:10.4102/sajip.v45i0.1701.
- Arta, I. Gede Nanda Wiguna, and Ida Bagus Ketut Surya. 2017. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION PADA AGENT PRU MEGAS." *Manajemen Unud* 6:4156–84.
- Azeem, Muhammad, Sadaqat Ali, and Munir Ahmed. 2024. "Exploring the Role of Performance Appraisal, Organizational Commitment, and Citizenship Behavior."
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 1st ed. National Bureau of Economic Research (dist. by Columbia University).

- Beloor, Vanishree, Dr T. S. Nanjundeswaraswamy, and D. R. Swamy. 2017. "Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review." *International Journal of Indian Psychology* 4(2). doi:10.25215/0402.040.
- BPS. 2024. *Statistik Penyediaan Makanan Dan Minuman*. Vol. 7.
- Breaugh, James A. 2017. "The Contribution of Job Analysis to Recruitment." Pp. 12–28 in *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*, edited by H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, and C. Semedo. Wiley.
- Cherif, Fatma. 2020a. "The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector." *International Journal of Sociology and Social Policy* 40(7/8):529–41. doi:10.1108/IJSSP-10-2019-0216.
- Cherif, Fatma. 2020b. "The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector." *International Journal of Sociology and Social Policy* 40(7/8):529–41. doi:10.1108/IJSSP-10-2019-0216.
- Conger, Jay A., and Rabindra N. Kanungo. 1988. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice."
- Dede, Yunus Emre, and Merve KOÇOĞLU Sazkaya. 2018. "The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul."
- DeNisi, Angelo S., and Kevin R. Murphy. 2017a. "Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?" *Journal of Applied Psychology* 102(3):421–33. doi:10.1037/apl0000085.
- DeNisi, Angelo S., and Kevin R. Murphy. 2017b. "Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?" *Journal of Applied Psychology* 102(3):421–33. doi:10.1037/apl0000085.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. 15th Edition. Pearson Education, Inc.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. Pearson.
- Elagaili, Tareq Almabrouk M., S. M. Ferdous Azam, Jacqueline Tham, and Ali Khatibi. 2024. "Role of Training and Development Programs in Enhancing the Employees Job Satisfaction and Loyalty." *Sustainable Business and Society in Emerging Economies* 6(3). doi:10.26710/sbsee.v6i3.3106.

- Fahim, Marwa Gaber Ahmed. 2018. "Strategic Human Resource Management and Public Employee Retention." *Review of Economics and Political Science* 3(2):20–39. doi:10.1108/REPS-07-2018-002.
- Fitriah, and I. Gede Adnyana Sudibya. 2015. "PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SEKRETARIAT PERUSAHAAN DAERAH PASAR KOTA DENPASAR." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4:3478–3507.
- Gadzali, Silvy Sondari. 2023. "The Review of Organization Commitment: The Effects of Performance Assessment, Career Planning, and Employee's Participations." *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 9(3):1457. doi:10.29210/020232177.
- Gerhart, Barry, Patrick M. Wright, and Raymond A. Noe. 2023. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 13th Edition. McGraw-Hill Education.
- Geringer, J. Michael, Colette A. Frayne, and John F. Milliman. 2002. "In Search of 'Best Practices' in International Human Resource Management: Research Design and Methodology." *Human Resource Management* 41(1):5–30. doi:10.1002/hrm.10017.
- Greenberg, Jerald. 2011. "Organizational Justice: The Dynamics of Fairness in the Workplace." Pp. 271–327 in *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization.*, edited by S. Zedeck. Washington: American Psychological Association.
- Gunawan, I. Gede Agus Surya, and Aa Sagung Kartika Dewi. 2020. "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NONFINANSIAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(11):3469. doi:10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p03.
- Halawa, Alisman, and Fida Oktafiani. 2024. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Surabaya." *IKRAITH-EKONOMIKA* 7(2):87–97. doi:10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3338.
- Haryono, Dias B., Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2023. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. Bank Sulutgo Cabang Airmadidi." 4.
- Hussain, Tahir, Khalil Ahmed Channa, and Maqsood H. Bhutto. 2024. "Impact of Recruitment Practices on Organizational Commitment: Mediating Role of

- Employer Image.” *Journal of Economic and Administrative Sciences* 40(3):605–21. doi:10.1108/JEAS-10-2020-0176.
- Iman, M. Alif Nur, and Mirzam Arqy Ahmadi. 2024. “GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF MENDORONG OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DAN MUTU PERUSAHAAN.” 9.
- Istiawana, R., E. Dhamayantie, and S. Listryarini. 2018. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Segara Abadi.”
- Karatepe, Osman M. 2013. “High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement.” *International Journal of Hospitality Management* 32:132–40. doi:10.1016/j.ijhm.2012.05.003.
- Kee, Low Bee, Rusli Bin Ahmad, and Siti Mariam Abdullah. 2016. “Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers.” *Asian Business Research* 1(1):75. doi:10.20849/abr.v1i1.29.
- Kristof-Brown, Amy, Benjamin Schneider, and Rong Su. 2023. “Person-organization Fit Theory and Research: Conundrums, Conclusions, and Calls to Action.” *Personnel Psychology* 76(2):375–412. doi:10.1111/peps.12581.
- Kurniawan, Zuki. 2023. “MANAJEMEN KINERJA PASCA COVID-19.” 5(1).
- Kusluran, Hediye, Orhan Akova, and Salih Kusluran. 2022. “Occupational Stigma and Career Commitment: Testing Mediation and Moderation Effects of Occupational Self-Esteem.” *International Journal of Hospitality Management* 102:103149. doi:10.1016/j.ijhm.2022.103149.
- Lawal, M. O., and A. A. Adegoke. 2020. “Recruitment and Selection Practices and Employees’ Job Satisfaction in Selected Food and Beverage Firms in Lagos State, Nigeria.” *European Journal of Business and Management* 12:1–10.
- Lee, Minkyung, and Boyoung Kim. 2023. “Effect of the Employees’ Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being.” *Administrative Sciences* 13(5):133. doi:10.3390/admsci13050133.
- Mahfouz, Shatha, Ayu Suriawaty Bahkia, and Noryati Alias. 2021. “The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance and the Mediating Role of Employee Commitment.” *Journal of Governance and Regulation* 10(4, special issue):222–34. doi:10.22495/jgrv10i4siart3.

- Mardikaningsih, Rahayu, Utami Puji Lestari, Eli Retnowati, Nurul Masithoh, Tri Seno Anjanarko, and Misbachul Munir. 2023. "HUBUNGAN ANTARA PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI."
- Maulina, Ridha, and Endang Sulistyani. 2017. "PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR." 19(1).
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. 1977. *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications.
- Meyer, John E., Natalie J. Allen, and Ian R. Gellatly. 1990. "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations."
- Nelson, B. J., C. P. Maertz Jr, and D. T. Matz. 2024. *Human Resources Management: An Introduction*. Business Expert Press.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. 2020. *Employee Training and Development*. 8th ed. McGraw-Hill Education.
- Nor, Nurul Hasanah, Mohd Haffizy bin Zukifli, and Mohd Hafiz Bin Mohd Noor. 2021. "The Relationship between Training and Employee Performance in a Malaysian Public Sector Organisation." 11.
- Obeidat, Shatha M., Anas A. Al Bakri, and Said Elbanna. 2020. "Leveraging 'Green' Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry." *Journal of Business Ethics* 164(2):371–88. doi:10.1007/s10551-018-4075-z.
- Pratama, I. Made Surya, and I. Gusti Ayu Manuati Dewi. 2020. "PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA LPD KUTA." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(11):3448. doi:10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p02.
- Pshdar Abdalla Hamza¹, , Baban Jabbar Othman², , Bayar Gardi³, , Sarhang Sorguli⁴, , Hassan, Mahmood Aziz⁵, , Shahla Ali Ahmed⁶, , Bawan Yassin Sabir⁷, , Nechirwan Burhan Ismael⁸, , Bayad Jamal Ali⁹, and , Govand Anwar. 18. "Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance." *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)* [Vol-5, Issue-

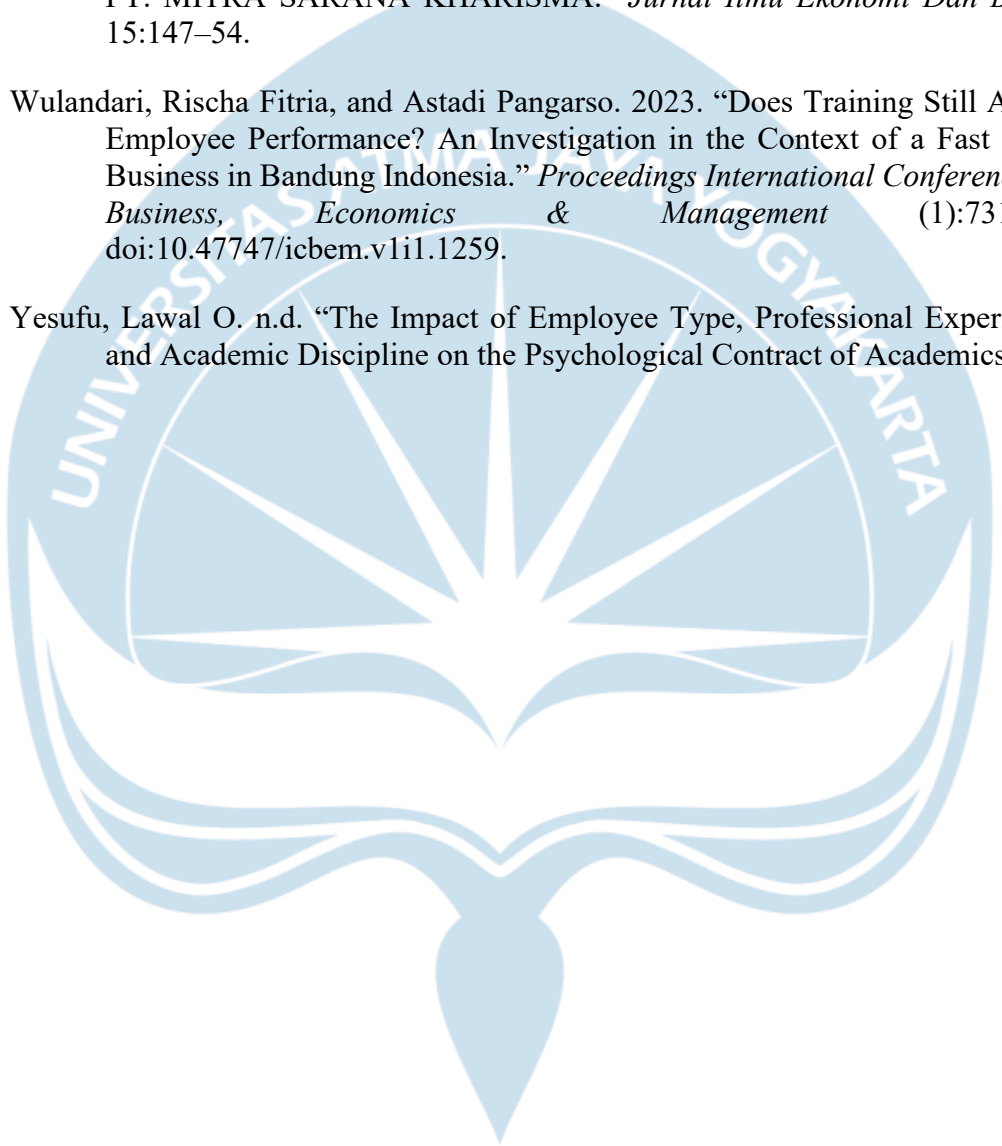
- 3, May-Jun, 2021](<https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.3>):13.
doi:<https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.3>.
- Putri, Andi Sri Kumala, Andi Batary Citta, and Ahmad Ridha. 2024. "Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4:5712–23.
- Radjab, Enny, Tjare A. Tjambolang, Muhammad Tang, Yayu Meiniza, Amiruddin Amiruddin, Nur Fitriayu Mandasari, and Sabbar Dahham Sabbar. 2024. "Beyond Ethics: How Perceived Organizational Support Amplifies the Impact of Ethical HRM on Employee Commitment and Performance." *Journal of Infrastructure, Policy and Development* 8(4). doi:10.24294/jipd.v8i4.3352.
- Rana, Shikha, and Shalini Singh. 2022. "Performance Appraisal Justice and Affective Commitment: Examining the Moderating Role of Age and Gender." *International Journal of Organizational Analysis* 30(1):24–46. doi:10.1108/IJOA-04-2020-2124.
- Reina, M. S., S. S. Machibya, and D. G. Mkulu. 2021. "The Role of Human Resource Management Practices in Promoting Sustainable Organizational Performance: A Study of Hotels in Tanzania." *International Journal of Research in Business and Social Science* 10(1):18–29.
- Reski, Bubung, Rina, and Kamaruddin. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaya Makmur Tractors Makassar." *MASMAN: Master Manajemen* 1(4):93–105. doi:10.59603/masman.v1i4.158.
- Robbins, Stephen, and Timothy Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. 17th ed. Harlow: Pearson Education.
- Rondonuwu, S. C., and J. Turniwa. 2020. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8:785–94.
- Rusby, Z. 2017. "Manajemen Perbankan Syariah, Pusat Kajian Pendidikan Islam."
- Saks, A. M. 2022. "Learning from Research on Training and Organizational Performance How to Do I-O Research with an Organizational Mindset." *Industrial and Organizational Psychology* 15:420–23. doi:10.1017/iop.2022.36.

- Salas, Eduardo, Scott I Tannenbaum, Kurt Kraiger, and Kimberly A. Smith Jentsch. 2020. *The Science of Training and Development in Organizations*. Cambridge University Press.
- Saputra, Ilham, and Hayatul Khairul Rahmat. 2024. "Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan." *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies* 1:19–24.
- Sekaran, U., and R. Bougie. 2019. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. 8th ed. Wiley Global Education US.
- Septiani, Sisca, Fauzie Senoaji, Nurul Maghfirah, Dewi Martha, Ahadiah Agustina, Iyak Solihat, Felix Chandra, Musdalifah, R. Achmad Rachmat S, S. Gusnafirtri, Awa, Muhamad Puad Abdul Baqi, Meliana Sugina, Nor Lailla, Isma Nurrokhim, Oleh Soleh, and Lin Solihin. 2024. *Manajemen Kompensasi*. SADA KURNIA PUSTAKA.
- Shaw, Jason D. 2020. *Pay for Performance*. In S. K. D. Chen (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. 2nd ed. Oxford University Press.
- Sittisom, Waleerak. 2020. "The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment of the Pharmacy Employees in Thailand."
- Spreitzer, G. M. 1995. "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation." *Academy of Management Journal* 38:1442–65.
- Tabouli, Esmael M. A., Nasser Ahmed Habtoor, and Mohammad Nashief S. 2016. "The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable." *Asian Social Science* 12(9):176. doi:10.5539/ass.v12n9p176.
- Thao, Pham Khuong, Nguyen Ngoc-Duy Phuong, Vu Truc Phuc, and Nguyen Hong Huan. 2024. "Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance in the Water Supply Industry: Dataset from Vietnamese State-Owned Enterprises." *Data in Brief* 52:110029. doi:10.1016/j.dib.2024.110029.
- Tuaah, Mercy Obeng. 2025. "Employees Training and Development to Enhance Organisational Performance." 13(01).
- Wardhana, Aditya. 2023. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL 4.0*. EUREKA MEDIA AKSARA,.
- Wenzel, Anne-Kathrin, Tobias A. Krause, and Dominik Vogel. 2017. "Making Performance Pay Work: The Impact of Transparency, Participation, and Fairness on Controlling Perception and Intrinsic Motivation." *Review of*

Widyawati, D., and A. B. Riatmaja. 2022. “PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SARANA KHARISMA.” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* 15:147–54.

Wulandari, Rischa Fitria, and Astadi Pangarso. 2023. “Does Training Still Affect Employee Performance? An Investigation in the Context of a Fast Food Business in Bandung Indonesia.” *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management* (1):731–41.
doi:10.47747/icbem.v1i1.1259.

Yesufu, Lawal O. n.d. “The Impact of Employee Type, Professional Experience and Academic Discipline on the Psychological Contract of Academics.”



LAMPIRAN
LAMPIRAN 1 SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI
PERUSAHAAN

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Lestari, S.E
Jabatan : GROUP HR Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Gede Yeshaya Valarian Ritana
NPM : 210326207

Nama : Arla Bernanda Br S Meliala
NPM : 210326160

Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data di Motel Mexicola, Bali terhitung mulai tanggal 21 Mei s/d 24 Mei 2025 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional Di Motel Mexicola”** dan **“Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Retensi Karyawan Di Motel Mexicola”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Bali, 21 Mei 2025
Manager HR

Maya Lestari

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Motel Mexicola

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan kami Gede Yeshaya Valerian Ritana dan Arla Bernanda Br S Meliala, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atmajaya Yogyakarta. Kami sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir kami dengan judul **Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Karyawan di Motel Mexicola**. Dengan ini, memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Untuk itu, saya berharap para responden memberikan jawaban yang sebenar-benarnya. Semua tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berharga bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Tim Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Karyawan di Motel Mexicola

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja (bulan) :
5. Posisi Pekerjaan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar sebelum menjawab setiap pertanyaan.
2. Beri tanda *check-list* (✓) pada salah satu jawaban atau pendapat yang menurut bapak/ibu paling sesuai.

Keterangan :

1. SS (Sangat Setuju)
2. S (Setuju)
3. N (Netral)
4. TS (Tidak Setuju)
5. STS (Sangat Tidak Setuju)

Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen dan Seleksi

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Perusahaan memiliki proses rekrutmen yang kompetitif dan menarik orang-orang yang kompeten.	STS	TS	N	S	SS
2	Proses rekrutmen di perusahaan ini tidak bersifat memihak.	STS	TS	N	S	SS
3	Proses seleksi di perusahaan ini tidak bersifat memihak.	STS	TS	N	S	SS
4	Semua pengangkatan di perusahaan ini didasarkan pada kemampuan dan prestasi.	STS	TS	N	S	SS

Kompensasi dan Tunjangan

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Gaji saya lebih baik dibandingkan dengan orang lain di posisi yang sama di tempat lain.	STS	TS	N	S	SS
3	Gaji saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya akan mendapat penghargaan jika saya meningkatkan hasil kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Tunjangan yang saya dapatkan (selain gaji) lebih baik dibandingkan perusahaan lain.	STS	TS	N	S	SS

Pelatihan dan Pengembangan

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Saya diberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tujuan karier saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa mendapat pelatihan yang cukup untuk dapat bekerja dengan lebih baik.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya diberi pelatihan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya mendapat bimbingan dari mentor untuk merencanakan karier saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mengikuti pelatihan secara rutin dari perusahaan.	STS	TS	N	S	SS

Penilaian Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Kualitas kerja saya menjadi penilaian penting dalam evaluasi kinerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya secara rutin mendapat masukan atau penilaian dari atasan.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya puas dengan cara perusahaan menilai kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Penilaian kinerja dilakukan secara berkala.	STS	TS	N	S	SS
5	Penilaian tersebut membantu saya mengetahui kelebihan dan kekurangan saya.	STS	TS	N	S	SS

Pemberdayaan Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Saya diberi kebebasan untuk menentukan cara menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya bisa mengambil keputusan sendiri tanpa harus menunggu atasan.	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya bisa ikut memutuskan hal baru, seperti layanan atau produk baru.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa bisa membantu dan memberdayakan rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS

Komitmen Organisasional

Komitmen Afektif

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Saya akan sangat senang jika bisa bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa bahwa masalah di perusahaan ini juga merupakan masalah saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
4	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan ini memiliki arti yang penting secara pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS

Komitmen Normatif

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Saya merasa punya kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
2	Meskipun menguntungkan bagi saya, saya merasa tidak pantas meninggalkan perusahaan ini saat ini	STS	TS	N	S	SS
3	Saya akan merasa bersalah jika saya keluar dari perusahaan ini sekarang.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini karena saya merasa punya tanggung jawab terhadap orang-orang di dalamnya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa sangat berutang budi kepada perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS

Komitmen Keberlanjutan

No.	Pernyataan	Jawaban				
1	Saat ini, saya tetap bekerja di perusahaan ini karena memenuhi kebutuhan dan keinginan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Tidak mudah bagi saya untuk berhenti dari perusahaan ini, bahkan jika saya ingin berhenti bekerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Jika saya keluar dari perusahaan ini sekarang, hidup saya akan sangat terganggu.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa tidak memiliki banyak pilihan lain selain tetap di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Jika saya belum memberikan begitu banyak manfaat untuk perusahaan ini, mungkin saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain.	STS	TS	N	S	SS
6	Salah satu hal negatif jika saya keluar dari perusahaan ini adalah sulitnya menemukan alternatif pekerjaan yang sepadan.	STS	TS	N	S	SS



1. Profil Responden

Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan
Perempuan	35	> 5 tahun	Floor Spv
Laki-laki	34	> 5 tahun	Asst Manager
Perempuan	42	> 5 tahun	Account Payable
Perempuan	26	1-2 tahun	Account Payable
Laki-laki	36	> 5 tahun	Accounting
Laki-laki	37	> 5 tahun	Accounting
Laki-laki	35	> 5 tahun	Asst HRM
Laki-laki	27	1-2 tahun	IT Support
Perempuan	32	> 5 tahun	HR Koordinator
Perempuan	35	> 5 tahun	Accounting
Laki-laki	31	> 5 tahun	House Keeping
Laki-laki	30	> 5 tahun	Accounting
Laki-laki	44	> 5 tahun	Head Office
Laki-laki	27	> 5 tahun	Bartender
Laki-laki	41	> 5 tahun	Bartender
Laki-laki	29	> 5 tahun	Barback
Laki-laki	36	> 5 tahun	Bar Supervisor
Laki-laki	31	1-2 tahun	Barback

Laki-laki	26	1-2 tahun	Bartender
Laki-laki	21	1-2 tahun	Bartender
Perempuan	26	1-2 tahun	Kasir
Laki-laki	23	1-2 tahun	Cook Helper
Laki-laki	21	6-12 bulan	Cook Helper
Perempuan	28	3-4 tahun	Kasir
Laki-laki	34	> 5 tahun	Waiters
Perempuan	20	6-12 bulan	Runner
Perempuan	20	6-12 bulan	Runner
Laki-laki	24	1-2 tahun	Waiters
Perempuan	20	1-2 tahun	Runner
Perempuan	19	6-12 bulan	Kasir
Perempuan	29	3-4 tahun	Kasir
Perempuan	19	6-12 bulan	Runner
Laki-laki	24	6-12 bulan	Waiters
Perempuan	21	6-12 bulan	Hostes
Perempuan	31	3-4 tahun	Waiters
Laki-laki	31	> 5 tahun	Bar Supervisor
Laki-laki	34	> 5 tahun	Barback
Laki-laki	44	6-12 bulan	Cook Helper
Laki-laki	25	1-2 tahun	Kitchen

Laki-laki	40	> 5 tahun	Cook
Perempuan	26	1-2 tahun	Bartender
Laki-laki	30	> 5 tahun	Runner
Laki-laki	25	1-2 tahun	Waiters
Laki-laki	26	1-2 tahun	Runner (FnB Service)
Laki-laki	21	1-2 tahun	Waiters
Laki-laki	20	6-12 bulan	Runner
Laki-laki	28	1-2 tahun	Runner
Laki-laki	24	1-2 tahun	Runner
Perempuan	21	1-2 tahun	Waiters
Perempuan	23	1-2 tahun	Hostes
Perempuan	23	6-12 bulan	Hostes
Perempuan	21	6-12 bulan	Hostes
Perempuan	30	> 5 tahun	Kasir
Laki-laki	29	> 5 tahun	Supervisor
Laki-laki	30	3-4 tahun	Supervisor Floor
Perempuan	21	6-12 bulan	Hostes
Perempuan	21	6-12 bulan	Hostes
Perempuan	19	6-12 bulan	Hostes
Perempuan	24	1-2 tahun	Reservation Executive
Perempuan	20	6-12 bulan	Hostes

2. Jawaban Responden

No Responden	Rekrutmen dan Seleksi (X1)				Kompensasi dan Tunjangan (X2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	5	5	5	5	3	4	4	5	4
2	5	4	4	5	3	5	3	4	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
6	5	5	5	5	4	3	4	3	4
7	5	3	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	4	4	4	3	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4
10	4	5	5	5	5	2	5	5	4
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	3	5	3	4
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4
14	5	5	5	5	5	4	3	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5
16	5	4	5	4	3	3	4	5	4
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	4	3	4

19	5	5	5	5	4	4	5	4	4
20	5	5	5	5	5	4	3	5	3
21	5	4	4	3	3	3	4	3	1
22	3	3	3	4	5	4	4	4	4
23	5	4	5	4	4	4	4	5	4
24	5	5	4	5	4	3	2	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	4	4	4	3
27	4	4	4	5	4	2	2	4	3
28	4	3	3	3	2	2	3	4	3
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3
30	4	4	4	3	4	2	4	4	3
31	5	5	5	5	3	4	4	4	4
32	4	5	4	5	4	5	3	4	3
33	5	5	5	5	4	3	4	4	3
34	4	4	3	4	3	3	2	3	3
35	5	5	4	4	3	4	4	4	4
36	5	5	5	5	3	4	5	5	3
37	4	4	4	4	4	3	5	5	5
38	5	1	1	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	3	3	3	4	4

40	3	3	2	2	4	4	4	4	4
41	5	4	3	5	4	3	3	3	3
42	5	5	5	4	3	4	4	5	5
43	5	5	5	5	3	3	4	5	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	5	4	5	5	3	3	4	4	4
46	5	5	5	4	3	3	4	4	3
47	4	4	4	4	3	3	3	3	4
48	5	5	3	4	2	3	3	3	4
49	4	4	3	5	3	3	4	5	4
50	5	2	5	5	2	3	3	4	3
51	4	4	4	4	3	3	3	3	3
52	5	4	4	4	3	3	4	3	3
53	4	4	4	3	3	4	4	4	3
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4
55	3	2	2	2	3	3	3	3	4
56	5	5	3	5	4	2	5	5	2
57	4	3	2	3	3	3	3	3	4
58	5	5	5	5	3	2	4	4	3
59	5	5	5	5	4	3	4	4	3
60	5	4	4	5	4	3	4	5	4

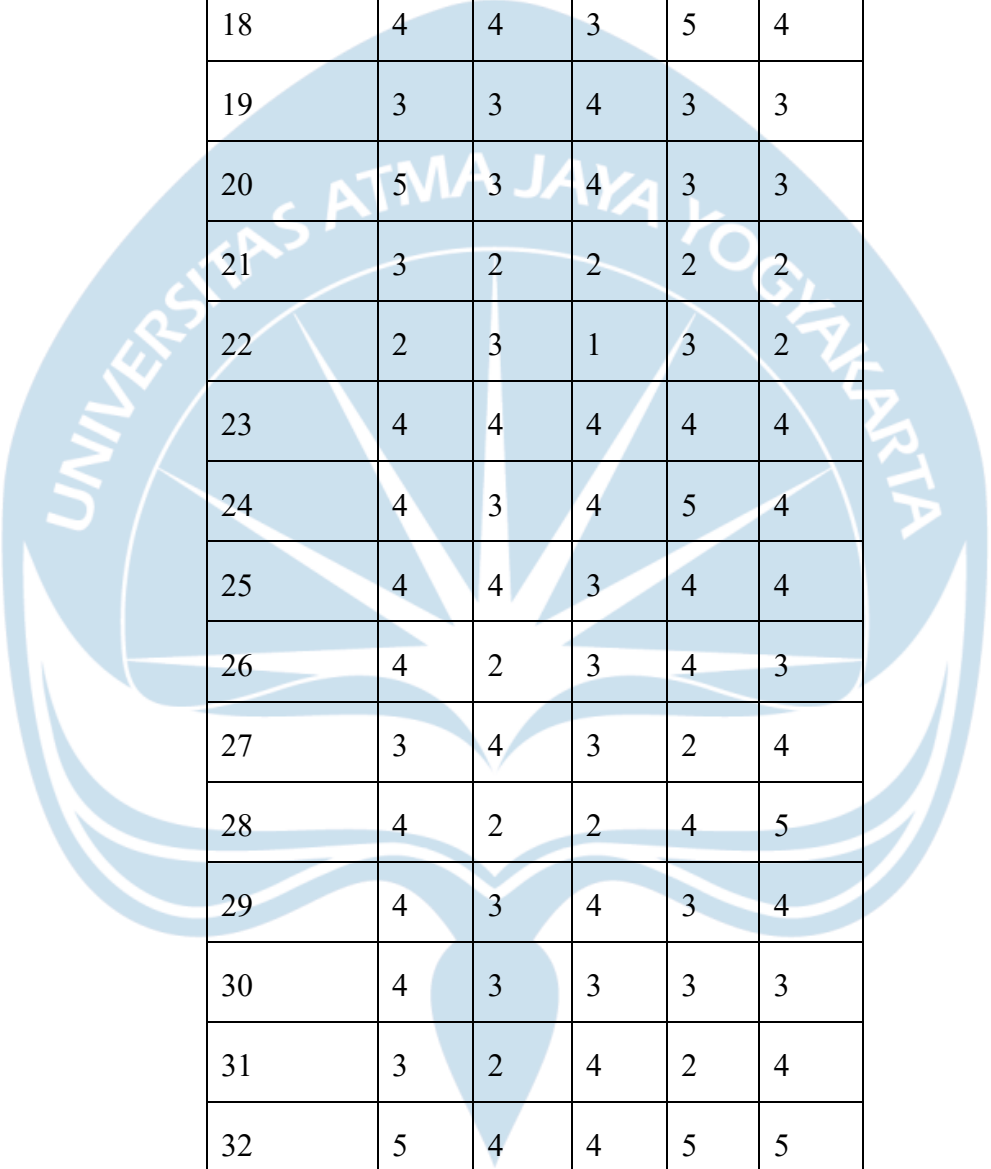
No Responden	Pelatihan dan Pengembangan (X3)					Penilaian Kinerja (X4)				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5
6	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5
7	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4
8	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
9	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5
10	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4
13	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
14	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
16	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5

18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
20	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4
23	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
24	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
29	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
30	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3
33	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
36	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
37	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

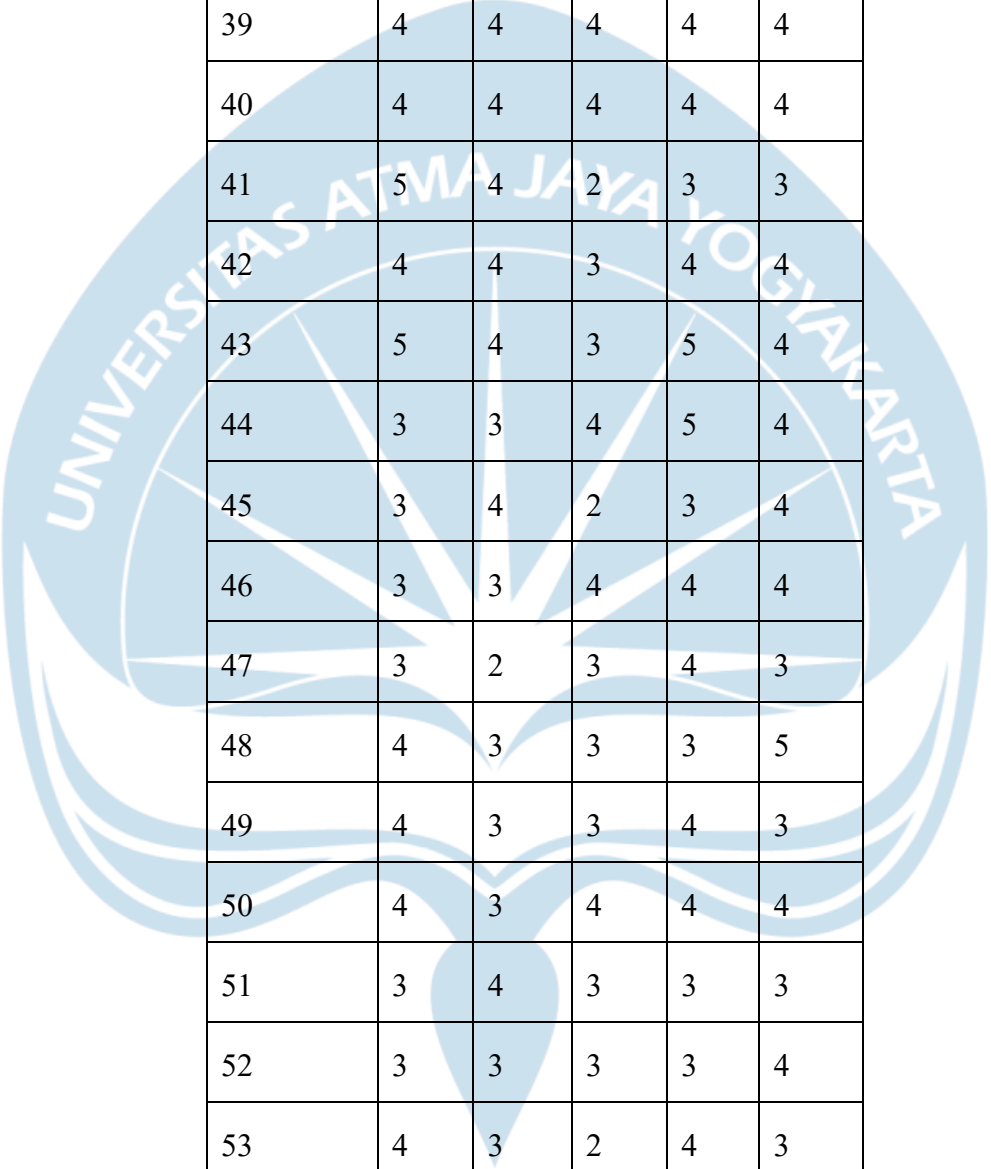
39	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2
42	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
43	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
45	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3
49	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
50	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
51	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4
52	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
53	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
54	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3
56	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
58	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

60	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

No Responden	Pemberdayaan Karyawan				
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5
1	4	3	4	4	4
2	3	4	3	4	5
3	3	2	4	2	3
4	3	3	3	3	3
5	4	3	2	3	2
6	3	2	2	3	3
7	4	3	5	5	5
8	4	3	3	4	3
9	4	2	4	3	3
10	4	3	3	3	5
11	4	5	4	3	3
12	4	3	5	4	4
13	4	3	3	4	4
14	3	2	2	3	4
15	4	5	3	5	5



16	4	4	5	4	2
17	3	3	3	3	3
18	4	4	3	5	4
19	3	3	4	3	3
20	5	3	4	3	3
21	3	2	2	2	2
22	2	3	1	3	2
23	4	4	4	4	4
24	4	3	4	5	4
25	4	4	3	4	4
26	4	2	3	4	3
27	3	4	3	2	4
28	4	2	2	4	5
29	4	3	4	3	4
30	4	3	3	3	3
31	3	2	4	2	4
32	5	4	4	5	5
33	5	3	5	4	3
34	3	3	3	3	3
35	4	3	4	3	4
36	4	3	2	3	5



37	4	4	4	5	5
38	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4
41	5	4	2	3	3
42	4	4	3	4	4
43	5	4	3	5	4
44	3	3	4	5	4
45	3	4	2	3	4
46	3	3	4	4	4
47	3	2	3	4	3
48	4	3	3	3	5
49	4	3	3	4	3
50	4	3	4	4	4
51	3	4	3	3	3
52	3	3	3	3	4
53	4	3	2	4	3
54	4	3	4	3	3
55	5	3	4	3	4
56	4	5	4	3	4
57	4	3	3	4	3

58	3	4	2	4	3
59	4	4	4	4	4
60	3	5	4	2	3

No Responden	Komitmen Organisasional									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4
2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3
3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2
5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5
6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3
7	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5
8	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3
9	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4
10	5	5	3	5	5	4	4	3	4	2
11	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
12	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4
13	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4
14	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

16	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5
17	3	3	4	3	5	3	2	3	3	4
18	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
21	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
22	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4
23	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5
24	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5
28	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3
29	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4
30	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2
31	5	5	5	4	3	4	3	4	3	2
32	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
34	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4
35	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4
36	2	3	4	4	5	4	5	3	4	4

37	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
41	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4
42	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4
43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
44	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3
45	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5
46	5	5	5	4	3	4	3	4	3	2
47	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5
48	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2
49	4	5	4	3	3	5	4	3	3	3
50	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3
51	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
52	4	4	3	4	3	5	3	2	3	3
53	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
54	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
55	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3
56	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4
57	3	3	3	5	4	2	3	3	4	3

58	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3

Komitmen Organisasional							
Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
3	4	3	3	4	3	4	5
3	4	3	4	3	3	4	5
4	3	2	3	2	4	4	3
3	4	3	3	2	3	4	3
5	4	4	5	4	5	4	3
3	5	3	4	3	3	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	5	3	4	5
3	4	2	3	4	3	4	4
4	4	3	4	2	3	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5
2	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	4	5	5	5

4	3	2	4	4	4	4	4
2	3	3	2	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	2	2
5	4	4	3	4	4	4	3
5	5	3	5	3	5	5	3
3	4	3	3	3	4	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	5
3	5	3	3	5	3	4	4
3	2	3	2	3	4	2	3
4	3	2	4	3	4	3	4
2	4	2	3	2	3	2	2
3	3	5	3	2	3	4	3
4	3	3	2	3	3	3	5
3	4	2	3	3	4	4	4
2	4	2	3	3	4	2	4
4	4	3	2	3	3	4	2
5	3	3	4	4	4	4	5

3	5	5	3	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3
3	2	2	3	3	2	3	2
5	5	3	5	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	4	5
4	2	2	5	2	3	5	4
2	5	2	5	2	3	2	4
3	3	5	3	2	3	4	3
5	4	4	5	4	5	4	5
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	5	4
3	2	2	4	2	2	5	3
3	2	2	4	2	2	3	2
4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
2	3	3	5	3	2	2	3
3	2	2	4	3	4	3	3
4	2	2	4	2	4	3	4

4	3	4	2	3	4	5	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	4	5

Lampiran 3 Hasil Olah Data

1. Uji Statistik Deskriptif Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	56,7	56,7	56,7
	Perempuan	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	25	41,7	41,7	41,7
	26-30 tahun	16	26,7	26,7	68,3
	31-35 tahun	11	18,3	18,3	86,7
	36-40 tahun	4	6,7	6,7	93,3
	>40	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-12 bulan	17	28,3	28,3	28,3
	1-2 tahun	16	26,7	26,7	55,0
	3-4 tahun	4	6,7	6,7	61,7
	>5 tahun	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Posisi Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Front office (venue)	44	73,3	73,3	73,3
	Back Office	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

2. Uji Validitas

A. Uji Validitas Rekrutmen dan Seleksi

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Rekrutmen dan Seleksi
x1.1	Pearson Correlation	1	,432**	,561**	,582**	,761**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	,432**	1	,656**	,396**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,002	,000
	N	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	,561**	,656**	1	,478**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	,582**	,396**	,478**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
Rekrutmen dan Seleksi	Pearson Correlation	,761**	,803**	,869**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

B. Uji Validitas Kompensasi dan Tunjangan

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Kompensasi dan Tunjangan
x2.1	Pearson Correlation	1	,417**	,395**	,353**	,266*	,706**
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,006	,040	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	,417**	1	,349**	,268*	,495**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,001		,006	,038	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	,395**	,349**	1	,444**	,230	,695**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006		,000	,077	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.4	Pearson Correlation	,353**	,268*	,444**	1	,274*	,659**
	Sig. (2-tailed)	,006	,038	,000		,034	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.5	Pearson Correlation	,266*	,495**	,230	,274*	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,077	,034		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Kompensasi dan Tunjangan	Pearson Correlation	,706**	,747**	,695**	,659**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Pelatihan dan Pengembangan
x3.1	Pearson Correlation	1	,538**	,500**	,358**	,478**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.2	Pearson Correlation	,538**	1	,615**	,563**	,478**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.3	Pearson Correlation	,500**	,615**	1	,552**	,692**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.4	Pearson Correlation	,358**	,563**	,552**	1	,509**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.5	Pearson Correlation	,478**	,478**	,692**	,509**	1	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Pelatihan dan Pengembangan	Pearson Correlation	,731**	,805**	,851**	,752**	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

D. Uji Validitas Penilaian Kinerja

Correlations

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	PenilaianKine rja
x4.1	Pearson Correlation	1	,331**	,461**	,504**	,431**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x4.2	Pearson Correlation	,331**	1	,338**	,549**	,340**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,010		,008	,000	,008	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x4.3	Pearson Correlation	,461**	,338**	1	,389**	,266*	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008		,002	,040	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x4.4	Pearson Correlation	,504**	,549**	,389**	1	,382**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x4.5	Pearson Correlation	,431**	,340**	,266*	,382**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,040	,003		,000
	N	60	60	60	60	60	60
PenilaianKinerja	Pearson Correlation	,747**	,708**	,672**	,789**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

E. Uji Validitas Pemberdayaan

Correlations

		X5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	Pemberdaya anKaryawan
X5.1	Pearson Correlation	1	,249	,382**	,420**	,281*	,672**
	Sig. (2-tailed)		,055	,003	,001	,030	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x5.2	Pearson Correlation	,249	1	,216	,277*	,244	,603**
	Sig. (2-tailed)	,055		,097	,032	,060	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x5.3	Pearson Correlation	,382**	,216	1	,256*	,221	,648**
	Sig. (2-tailed)	,003	,097		,049	,090	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x5.4	Pearson Correlation	,420**	,277*	,256*	1	,421**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,001	,032	,049		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x5.5	Pearson Correlation	,281*	,244	,221	,421**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,030	,060	,090	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60
PemberdayaanKaryawa n	Pearson Correlation	,672**	,603**	,648**	,719**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

F. Uji Validitas Komitmen Organisasional

		Correlations																	
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	y.13	y.14	y.15	y.16	y.17	y.18
y.1	Pearson Correlation	1	,510**	,498**	,516**	,315*	,487**	,254*	,402**	,334**	,144	,196	,425**	,359**	,377**	,229	,177	,285*	,248
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,014	,000	,050	,001	,009	,274	,134	,001	,005	,003	,079	,175	,027	,056
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.2	Pearson Correlation	,510**	1	,581**	,305*	,219	,429**	,346**	,218	,215	,099	,137	,314*	,368**	,275*	,097	,147	,201	,134
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018	,092	,001	,007	,094	,099	,450	,297	,014	,004	,033	,462	,263	,124	,309
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.3	Pearson Correlation	,498**	,581**	1	,445**	,312*	,413**	,326*	,459**	,180	,356**	,327*	,356**	,438**	,449**	,188	,470**	,278*	,429**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,015	,001	,011	,000	,170	,005	,011	,005	,000	,000	,150	,000	,032	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.4	Pearson Correlation	,516**	,305*	,445**	1	,443**	,319*	,317*	,329*	,323*	,243	,381**	,106	,294*	,471**	,237	,309*	,265*	,372**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,000		,000	,013	,014	,010	,012	,061	,003	,422	,023	,000	,069	,016	,041	,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.5	Pearson Correlation	,315*	,219	,312*	,443**	1	,277*	,353**	,447**	,329*	,303*	,508**	,383**	,335**	,276*	,406**	,506**	,292*	,505**
	Sig. (2-tailed)	,014	,092	,015	,000		,032	,006	,000	,010	,019	,000	,003	,009	,032	,001	,000	,023	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.6	Pearson Correlation	,487**	,429**	,413**	,319*	,277*	1	,155	,155	,426**	,128	,110	,340**	,248	,396**	,279*	,027	,129	,370**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,013	,032		,237	,236	,001	,331	,402	,008	,056	,002	,031	,836	,325	,004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.7	Pearson Correlation	,254*	,346**	,326*	,317*	,353**	,155	1	,344**	,224	,157	,319*	,278*	,270*	,291*	,263*	,218	,276*	,292*
	Sig. (2-tailed)	,050	,007	,011	,014	,006	,237		,007	,085	,232	,013	,031	,037	,024	,042	,095	,033	,023
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.8	Pearson Correlation	,402**	,218	,459**	,329*	,447**	,155	,344**	1	,224	,386**	,412**	,499**	,377**	,034**	,297*	,449**	,304*	,371**
	Sig. (2-tailed)	,001	,094	,000	,010	,000	,236	,007		,085	,002	,001	,000	,003	,009	,021	,000	,018	,004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.9	Pearson Correlation	,334**	,215	,180	,323*	,329*	,426**	,224	,224	1	,173	,125	,315*	,156	,414**	,231	,036	,223	,355**
	Sig. (2-tailed)	,009	,099	,170	,012	,010	,001	,085	,085		,187	,342	,014	,233	,001	,076	,787	,087	,005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.10	Pearson Correlation	,144	,099	,356**	,243	,303*	,128	,157	,386**	,173	1	,445**	,365**	,281*	,445**	,518**	,571**	,281*	,284*
	Sig. (2-tailed)																		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.10	Pearson Correlation	,144	,099	,356**	,243	,303*	,128	,157	,386**	,173	1	,445**	,365**	,281*	,445**	,518**	,571**	,281*	,284*
	Sig. (2-tailed)	,274	,450	,005	,061	,019	,331	,232	,002	,187		,000	,004	,030	,000	,000	,000	,030	,028
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.11	Pearson Correlation	,196	,137	,327*	,381**	,508**	,110	,319*	,412**	,125	,445**	1	,299*	,405*	,453**	,343*	,604**	,522**	,356**
	Sig. (2-tailed)	,134	,297	,011	,003	,000	,402	,013	,001	,342	,000		,020	,001	,000	,007	,000	,000	,005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.12	Pearson Correlation	,425**	,314*	,356**	,106	,383**	,340**	,278*	,499**	,315*	,365**	,299*	1	,420**	,296*	,476**	,430**	,302*	,469**
	Sig. (2-tailed)	,001	,014	,005	,422	,003	,008	,031	,000	,014	,004	,020		,001	,022	,000	,001	,019	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.13	Pearson Correlation	,359**	,368**	,438**	,294*	,335**	,248	,270*	,377**	,156	,281*	,405**	,420**	1	,205	,508**	,521**	,474**	,320*
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,000	,023	,009	,056	,037	,003	,233	,030	,001	,001		,115	,000	,000	,000	,013
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.14	Pearson Correlation	,377**	,275*	,449**	,471**	,276*	,396**	,291*	,334**	,414**	,445**	,453**	,296*	,205	1	,243	,393**	,296*	,262*
	Sig. (2-tailed)	,003	,033	,000	,000	,032	,002	,024	,009	,001	,000	,000	,022	,115		,062	,002	,021	,043
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.15	Pearson Correlation	,229	,097	,188	,237	,406**	,279*	,263*	,297*	,231	,518**	,343**	,476**	,508**	,243	1	,517**	,398**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,079	,462	,150	,069	,001	,031	,042	,021	,076	,000	,007	,000	,000	,062		,000	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.16	Pearson Correlation	,177	,147	,470**	,309*	,506**	,027	,218	,449**	,036	,571**	,604**	,430**	,521**	,393**	,517**	1	,360**	,389**
	Sig. (2-tailed)	,175	,263	,000	,016	,000	,836	,095	,000	,787	,000	,000	,001	,000	,002	,000		,005	,002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.17	Pearson Correlation	,285*	,201	,278*	,265*	,292*	,129	,276*	,304*	,223	,281*	,522**	,302*	,474**	,296*	,398**	,360**	1	,410**
	Sig. (2-tailed)	,027	,124	,032	,041	,023	,325	,033	,018	,087	,030	,000	,019	,000	,021	,002	,005		,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y.18	Pearson Correlation	,248	,134	,429**	,372**	,505**	,370**	,292*	,371**	,355**	,284*	,356**	,469**	,320*	,262*	,476**	,389**	,410**	1
	Sig. (2-tailed)	,056	,309	,001	,003	,000	,004	,023	,004	,005	,028	,005	,000	,013	,043	,000	,002	,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas

A. Uji Reliabilitas Rekrutmen dan Seleksi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	4

B. Uji Reliabilitas Kompensasi dan Tunjangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	5

C. Uji Reliabilitas Pelatihan dan Pengembangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	5

D. Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	5

E. Uji Reliabilitas Pemberdayaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

F. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	18

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	67.47	9.529	60
X1	17.45	2.600	60
X2	18.95	2.777	60
X3	19.73	2.991	60
X4	19.98	2.594	60
X5	17.67	2.710	60

		Correlations					
		Y	X1	X2	X3	X4	X5
Pearson Correlation	Y	1.000	.118	.499	.310	.515	.403
	X1	.118	1.000	.254	.223	.288	-.031
	X2	.499	.254	1.000	.590	.647	.295
	X3	.310	.223	.590	1.000	.666	.273
	X4	.515	.288	.647	.666	1.000	.342
	X5	.403	-.031	.295	.273	.342	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.185	.000	.008	.000	.001
	X1	.185	.	.025	.044	.013	.406
	X2	.000	.025	.	.000	.000	.011
	X3	.008	.044	.000	.	.000	.017
	X4	.000	.013	.000	.000	.	.004
	X5	.001	.406	.011	.017	.004	.
N	Y	60	60	60	60	60	60
	X1	60	60	60	60	60	60
	X2	60	60	60	60	60	60
	X3	60	60	60	60	60	60
	X4	60	60	60	60	60	60
	X5	60	60	60	60	60	60

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.317	7.876

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X3, X2, X4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2007.560	5	401.512	6.473	.000 ^b
	Residual	3349.373	54	62.025		
	Total	5356.933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.549	10.713		1.732	.089		
	X1	-.059	.419	-.016	-.140	.889	.887	1.128
	X2	1.034	.509	.301	2.031	.047	.526	1.900
	X3	-.521	.479	-.163	-1.086	.282	.512	1.953
	X4	1.292	.601	.352	2.149	.036	.433	2.311
	X5	.838	.410	.238	2.044	.046	.851	1.175

a. Dependent Variable: Y