

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA HOTEL GRAND FATMA TENGGARONG

Oleh : Nilam Anggar Sari dan Siti Zulfa Isma

Penulis adalah Pengajar dan Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on organizational commitment. Objects in this study are work motivation, job satisfaction and organizational commitment. The research was conducted at Grand Fatma Hotel Tenggarong. The population in this research is 48 employees with sampling using census approach. The data were collected by observation, interview and questionnaire. Analyzer used is multiple linear regression. The result of this research is, partially, work motivation and job satisfaction has positive and significant effect to organizational commitment. The analysis using the coefficient of determination work motivation and job satisfaction simultaneously variable influence on organizational commitment by 75.2 % while the remaining 24.8 % is the influence of other variables not examined in this study such as compensation and work competition.

Meanwhile, the variable which has dominant influence to the organizational commitment is job satisfaction because its partial coefficient determination is the biggest when it is compared to other variables.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tidak hanya tergantung pada apa yang dihasilkan dan apa yang ditawarkan bagi pelanggan ataupun klien, tetapi tergantung juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan.

Dalam proses pengembangan karyawan, aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan yang berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan (Moi, 2017:1). Komitmen organisasi merupakan kualitas yang dimiliki karyawan terhadap dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan

memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi karyawan (Mathiew and Jones,1991). Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari dua sisi yaitu meningkatkan komitmen organisasi karyawan atau dapat menurunkan komitmen organisasional.

Dilihat dari sisi kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak keberhasilan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Naderi (2011:171), ditemukannya korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2011:172), menunjukkan bahwa adanya

pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi berkaitan dengan pekerjaan itu dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan. Jika seorang karyawan mendapatkan haknya di suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pencapaian kerja yang dimiliki oleh individu masing-masing. Mathis and Jackson (2000) dalam Hasan (2012) mengatakan "*job satisfaction is a positive emotional state result one's job experience*".

Motivasi kerja juga turut berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati, bersemangat serta tanpa adanya paksaan berimplikasi pada baiknya hasil pekerjaan serta akan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan.

Setiap diri karyawan memiliki beberapa ciri motivasi bekerja yaitu ingin mendapatkan pujian dari atasan, mendapatkan gaji dan kompensasi yang tinggi, serta kondisi kerja yang menyenangkan. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para jajaran pimpinan perusahaan agar karyawan tersebut dapat lebih memajukan volume dan mutu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan yang dilakukan berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu (Sutrisno, 2009:147).

Hotel Grand Fatma adalah hotel berbintang 4 dan merupakan salah satu hotel terbesar yang berada di jalan Pesut No.99A, Timbau, Tenggarong Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Total karyawan yang bekerja di Hotel Grand Fatma tersebut berjumlah 48 orang. Peneliti melakukan pengamatan awal melalui wawancara terhadap divisi HRD Hotel Grand Fatma Berkaitan dengan data rekap absensi karyawan data menunjukkan bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi (7-8 orang per hari). Hal ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Grand Fatma. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan karena

beberapa pekerjaan menjadi terhambat dan tidak maksimal.

Dilihat dari sisi kepuasan kerja, berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan yang bekerja di Hotel Grand Fatma mereka mengeluhkan promosi yang dilakukan dengan cara yang tidak mengacu pada aturan dan tebang pilih. Dilihat dari komitmen organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu keluar masuknya karyawan pada tahun 2018 cukup banyak. Berdasarkan data yang ada bahwa pada tahun 2018 *Trunover* pada Hotel Grand Fatma sebanyak 9 karyawan (18%) orang yang keluar dari perusahaan dalam waktu satu tahun yang melebihi standar normal. Sedangkan seharusnya paling banyak hanya sekitar (10%).

Seharusnya, apabila ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka perusahaan harus mampu menjaga faktor-faktor dalam motivasi kerja seperti dorongan dalam diri untuk tekun, usaha dan memiliki arahan kerja harus dimiliki setiap orang. Selain itu, faktor-faktor kepuasan kerja seperti memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan, gaji serta promosi juga harus dapat dijaga dan dipertahankan. Pegawai yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan (Tania dan Eddy, 2013 : 8).

Motivasi dan kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Apabila karyawan memiliki motivasi serta kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka akan membantu meningkatkan komitmennya untuk kemajuan perusahaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka menarik untuk diteliti mengenai "**Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Fatma Tenggarong.**"

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Fatma Tenggarong Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Hotel Grand Fatma Tenggarong Kutai Kartanegara.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu ‘*movere*’ yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Gray (dalam Winardi, 2011:2) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Stefan Ivanko dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Sementara, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkatan kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)” (Tania dan Eddy, 2013). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu : Arah perilaku (*direction of behavior*), Tingkat usaha (*level of effort*), Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan,

Pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen adalah sebagai berikut Wibowo 2013:501 (dalam Arif Yusuf Hamali 2016:200-201) :

- a. Robbins, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja adan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.
- b. Greenberg dan Baron, mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

- c. Vecchio, menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Konsekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berdampak sekali pada organisasi, menurut Greenberg dan Baron (2003) akibat atau efek dari ketidakpuasan kerja difokuskan pada 2 variabel yakni *employee withdrawal* (*absenteeism* dan *turnover*) dan *job performance* (kinerja kerja). Hal senada pun diungkapkan oleh Robbins (2001) bahwa para peneliti telah melakukan penelitian dan menentukan dampak dari kepuasan kerja yakni pada produktivitas karyawan (*productivity*), ketidakhadiran (*absenteeism*), dan pergantian karyawan (*turnover*). Menurutnya kepuasan karyawan cenderung dipusatkan pada kinerja karyawan atau produktivitas karyawan. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa :

1. Keluar (*exit*), kitakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti.
2. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup suara perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan (*loyalitas*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik dari luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabdian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kelalaian yang meningkat.

Komitmen Organisasi

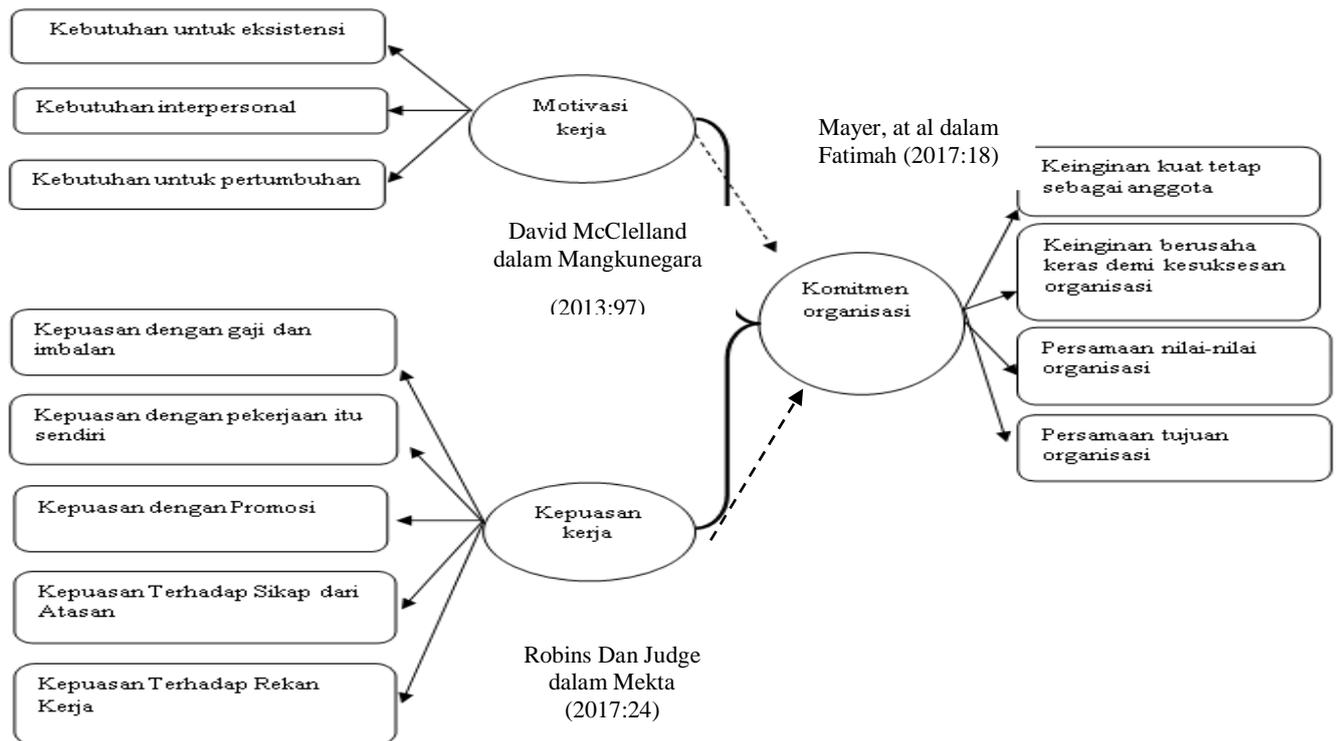
Allen and Meyer (1993:50) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak yang teridentifikasi dalam tiga komponen, yaitu:

komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Wirawan (2014), berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Sedangkan menurut Luthans (2011), komitmen

organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:5) penelitian asosiatif. Hubungan yang diteliti adalah pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional

Guna mempermudah dalam pembahasan, maka variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini diberikan pengertian-pengertian secara operasional sebagai berikut :

1. Indikator Motivasi kerja (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan eksistensi, kebutuhan interpersonal dan kebutuhan pertumbuhan.

2. Indikator Kepuasan Kerja (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan, kesempatan promosi, kepuasan terhadap sikap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.
3. Komitmen organisasi (Y) indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah, keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, persamaan nilai-nilai organisasi persamaan tujuan organisasi.

Sedangkan skala ukurnya adalah skala likert yang diukur dengan bobot nilai skala tertinggi diberi nilai 4 dan terendah dengan nilai 1.

Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari Hotel Grand Fatma Tenggara yang diperoleh melalui, observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan dan pegawai Hotel Grand Fatma. Sementara, data sekunder seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang telah diberi angka dan pada masing - masing jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, sedangkan data kualitatif dalam penelitian ini adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Fatma Tenggara kutai kartanegara. Sugiyono (2007 : 58) sampel penelitian yang biasa diambil dari data populasi antara 1%, 5%, 10%, 20%, 30%, 40%, 50% dan metode pengambilan sampel tergantung dari banyaknya populasi dalam suatu wilayah dan kesanggupan dari pihak peneliti. Sampel dalam penelitian adalah seluruh Karyawan Hotel Grand Fatma Tenggara Kutai Kartanegara Sebagai mana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2000: 14) yaitu jika jumlah subjek lebih dari 100 dapat diambil antara 50%, 25% atau 10% sesuai kemampuan dan keadaan peneliti.

Karena karyawan Hotel Grand Fatma Tenggara Kutai Kartanegara sebanyak 48 orang/responden maka peneliti menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus (menyeluruh).

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis permasalahan yang ada, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2005 : 250)}$$

Dimana :

- Y = Komitmen organisasi
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi parsial
- X_1 = Motivasi kerja
- X_2 = Kepuasan kerja
- e = standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	37	77,8%
	Perempuan	11	22,9%
	Total	48	100
2	Pendidikan Terakhir		
	≤ SMA	38	79,6%
	Diploma/D3/S1	10	20,8%
	Pasca Sarjana	-	-
	Total	48	100
3	Jabatan		
	HRD Personalia	2	4,6%
	Fb Service	10	20,8%
	Fb Product	6	12,5%
	Front Office	10	20,8%
	House Keeping	10	20,8%
	Engineering	3	6,25%
	Accounting	3	6,25%
	Security	3	6,25%
	IT	1	2,8
		Total	48
4	Status Karyawan		
	Karyawan Tetap	11	22,9%
	Karyawan Kontrak	24	50%
	Karyawan Per-Hari	13	27,8%
	Total	48	100

Sumber : Hotel Grand Fatma

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan.

Syarat pengujiannya didalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *pearson product moment*, yaitu dengan cara melakukan korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor totalnya. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki korelasi (r hitung) $\geq r$ tabel dalam hal ini (r tabel) diketahui melalui $N = 48$ ($df = 46$) dan signifikansi 5% adalah sebesar 0,291. Dengan demikian syarat pengujian dalam penelitian ini adalah :

- a) Apabila nilai $r \geq 0,291$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Apabila nilai $r \leq 0,291$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Korelasi	Keterangan	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja			
	X1.1	0,821	$\geq 0,291$	Valid
	X1.2	0,828	$\geq 0,291$	Valid
	X1.3	0,899	$\geq 0,291$	Valid
2	Kepuasan Kerja			
	X2.1	0,783	$\geq 0,291$	Valid
	X2.2	0,785	$\geq 0,291$	Valid
	X2.3	0,784	$\geq 0,291$	Valid
	X2.4	0,781	$\geq 0,291$	Valid
	X2.5	0,799	$\geq 0,291$	Valid
3	Komitmen Organisasi			
	Y1.1	0,805	$\geq 0,291$	Valid
	Y1.2	0,811	$\geq 0,291$	Valid
	Y1.3	0,793	$\geq 0,291$	Valid
	Y1.4	0,778	$\geq 0,291$	Valid

Sumber : Data Output SPSS – Lampiran, 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas dengan 12 item pernyataan yang dinyatakan semuanya adalah valid karena nilai Corrected item total dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	standar reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,871	$\geq 0,60$	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,823	$\geq 0,60$	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,838	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS - Lampiran,2019

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ dan dapat dilihat pada tabel bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel, nilai Cronbach's Alpha semua variabel terletak diantara 0,60 s/d 0,80 sehingga instrument tersebut dinyatakan sangat reliable. Untuk melihat tingkat reliabilitas semua variabel berdasarkan nilai Alpha adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
0,60 s/d 0,80	Reliabel
0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Tritton, 2006:258

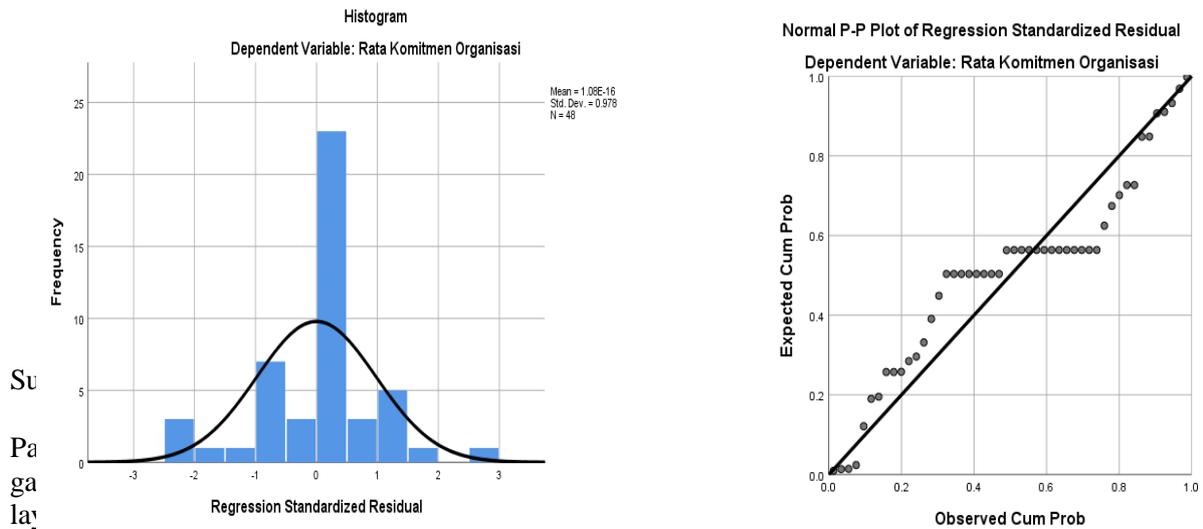
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode *Normal Probability Plots*. *Normal Probability Plots* berbentuk grafis yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi residual normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Hasil uji Normalitas Dengan Histogram dan Normal Probability Plots



2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terhadai hubungan linier yang sempurna atau yang hamper mendekati sempurna antara variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Metode pengujian dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rata Motivasi Kerja	.526	1.899
Rata Kepuasan Kerja	.526	1.899

a. Dependent Variable: Rata Komitmen Organisasi
Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Dari tabel *Coefficients* diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) adalah 0,528 dan nilai VIF kedua variabel bebas adalah 1,899. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Dalam uji ini criteria pengujian yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai residual ≥ 3 berarti tidak terdapat heteroskedastisitas
- Apabila nilai residual ≤ -3 berarti terdapat heteroskedastisitas

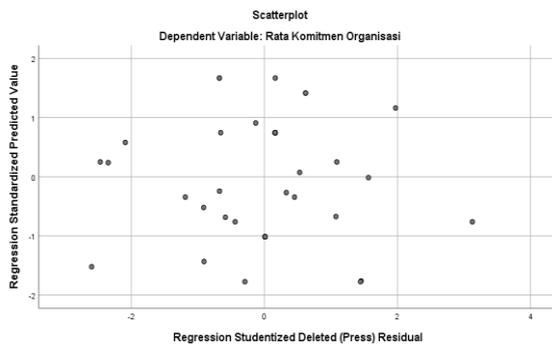
Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5858	3.4511	2.5469	.54179	48
Std. Predicted Value	-1.774	1.669	.000	1.000	48
Residual	-.72295	.86563	.00000	.30198	48
Std. Residual	-2.343	2.805	.000	.978	48

Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas, nilai residual mean, 0,00000. Hal ini berarti nilai residual ≤ 3 , maka dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dimana data yang dipergunakan memiliki distribusi normal dan tanpa adanya faktor pengganggu sehingga analisis bisa dilanjutkan dan layak untuk dilanjutkan ke analisis selanjutnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ada dari output diatas, terlihat titik penyebarannya tidak menentu atau bertebaran tidak menentu sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 2. Scatterplot



Koefisien Determinisasi

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (*adjusted R square*) antara variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dapat dilihat pada tabel *model summary* yang dilakukan analisis dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Determinisasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.752	.30861

a. Predictors: (Constant), Rata Kepuasan Kerja, Rata Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Rata Komitmen Organisasi
 Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Berdasarkan tabel *model summary*, maka dijelaskan sebagai berikut : Angka R yang dihasilkan adalah sebesar 0,873 atau 87,3%. Hal ini bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sangat kuat karena 0,873 berada di antara 0,80 – 0,799

Tabel 9. Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinisasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Angka R Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,763 berasal dari $0,873^2$, karena dalam penelitian ini variable independen yang digunakan sebanyak 2 atau lebih dari satu maka untuk mengukur hubungan yang terjadi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,752 atau 75,2% dimana hubungan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 75,2%.

Sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kompensasi dan kompetensi.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Hotel Grand Fatma Tenggaraong, dimana jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan digunakan probabilitas sebesar 0,05% ($\alpha = 0,05$). Dimana jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Rekapitulasi uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.091	.210		.432	.668
	Rata Motivasi Kerja	.268	.098	.273	2.726	.009
	Rata Kepuasan Kerja	.686	.103	.663	6.630	.000

a. Dependent Variable: Rata Komitmen Organisasi
 Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Hasil perhitungan SPSS pada tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = 0,91 + 0,268 X1 + 0,686 X2 + 0,210$. Nilai persamaan yang dihasilkan diatas memberikan informasi bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) tidak ada sama sekali maka Komitmen Organisasi akan tetap *constant* sebesar 0,91.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 2.726 dan Kepuasan Kerja sebesar 6.630. untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,1 dan df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$ (dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas dan terikat) sehingga $df = 48 - 3 = 45$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,679.

- Nilai konstan persamaan regresi yang dihasilkan diatas memberikan informasi bahwa jika variabel Motivasi Kerja = X1 dan Kepuasan Kerja = X2 terjadi perubahan variabel maka Komitmen Organisasi tetap sebesar 0,91.
- Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,268 yang menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan dan variabel independen yang lain bersifat tetap maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,268.
- Nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,686 yang menunjukkan bahwa jika nilai Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 satuan dan variabel independen yang lain bersifat tetap maka Komitmen Organisasi akan meningkat 0,686.

Secara matematis hasil perhitungan antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja = X1 dan Kepuasan Kerja = X2 terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi secara matematis dari hasil regresi berganda diatas dengan uji parsial dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,726 \geq 1,679$) dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan **H_0 ditolak dan H_1 diterima.**
- Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,630 \geq 1,679$) dan nilai signifikansi dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan **H_0 ditolak dan H_1 diterima.**
- Berdasarkan hasil uji t, juga dapat diketahui variable yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi. Secara statistik koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 2,729 lebih kecil dibandingkan dengan Kepuasan Kerja sebesar 6,63. Hal ini berarti Kepuasan Kerja merupakan variable yang dominan dalam mempengaruhi variable Komitmen Organisasi (Y)

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Hotel Grand Fatma Tenggara. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.796	2	6.898	72.427	.000 ^b
Residual	4.286	45	.095		
Total	18.082	47			

a. Dependent Variable: Rata Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Rata Kepuasan Kerja, Rata Motivasi Kerja

Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 72,427 untuk Ftabel dengan taraf signifikan, 0,05 ($\alpha = 0,05$) F tabel dicari dengan menentukan rumus dan df (*degree of freedom*) dengan rumus $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$ (dimana k = jumlah variabel bebas dan variabel terikat, n = jumlah sampel) sehingga $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 48 - 3 = 45$, maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,20.

Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($72,472 \geq 3,20$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap

Komitmen Organisasi pada Hotel Grand Fatma Tenggara.

Hubungan Antar Variabel

Langkah selanjutnya yang akan dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat hasil seberapa besar sumbangan dengan memberikan persentase dari masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang dilakukan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y) yang dilakukan dapat dilihat pada tabel *correlations* yang dilakukan didalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 12. Korelasi Antar Variabel Correlations

		Rata Komitmen Organisasi	Rata Motivasi Kerja	Rata Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Rata Komitmen Organisasi	1.000	.729	.851
	Rata Motivasi Kerja	.729	1.000	.688
	Rata Kepuasan Kerja	.851	.688	1.000
Sig. (1-tailed)	Rata Komitmen Organisasi	.	.000	.000
	Rata Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Rata Kepuasan Kerja	.000	.000	.
N	Rata Komitmen Organisasi	48	48	48
	Rata Motivasi Kerja	48	48	48
	Rata Kepuasan Kerja	48	48	48

Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Dari data hasil diatas yang telah dilakukan dapat disimpulkan didalam penelitian ini sebagai berikut :

- Besarnya hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi

dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,729 atau 72,9%, dalam tabel keeratan hubungan dapat dilihat jika hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen

Organisasi dengan nilai 72,9% termasuk kedalam kategori kuat.

- Besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,851 atau

85,1% dalam tabel keeratan hubungan dapat dilihat jika hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai 85,1% termasuk kedalam kategori sangat kuat.

Tabel 13. Tabel Keeratan Hubungan

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber Data : Sugiyono (2009:231)

Perbandingan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **Beni Moi** (2017), **Tika Kumala Chaniago** (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian **Lutiyatun Fatimah** (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa telah memiliki komitmen organisais terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan.

Variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi (Y). Adanya motivasi kerja pada karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Peneliti **Buraida** (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan penyumbang pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi yang berupa tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, administrasi, dan kebijakan serta hubungan antar pribadi. Adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, karena karyawan yang merasa mempunyai kepuasan kerja akan berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai

keinginan yang kuat untuk tetap tinggal bersama dalam organisasi. Sehingga nantinya akan membutuhkan kebutuhan dan keinginannya oleh organisas telah terpenuhi, maka secara otomatis komitmen organisasi karyawan telah terpenuhi, maka secara otomatis kebutuhan komitmen organisasi karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat **Luthan dan Ganzach** (2017) yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja, yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji atau bayaran, kesempatan promosi, sikap atasan dan rekan kerja. Dapat terpengaruh maka komitmen organisasi akan timbul dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan embahasan, maka kesimpulan yang didapat dikemukakan adalah :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama yang dikemukakan “bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Hotel Grand Fatma Tenggaraong“ **diterima dan terbukti kebenarannya.**
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang dikemukakan “bahwa, Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Hotel Grand Fatma Tenggaraong“ **diterima dan terbukti kebenarannya.**
3. Hasil perhitungan uji simultan, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. Berdaarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang dikemukakan “bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi pada karyawan Hotel Grand Fatma di Tenggaraong“ **diterima dan terbukti kebenarannya.**

4. Dari hasil uji t terlihat nilai variabel Kepuasan Kerja yang paling besar pengaruhnya dibandingkan variabel Motivasi kerja, “ Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Grand Fatma Tenggarong **“ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.”**”

DAFTAR PUSTAKA

- Tonia Anastasia & Sutanto M Eddy, 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.DAI KNIFE Di Surabaya” jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Peta.
- Hamali Yusuf Arif,S.S.,M.M,2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”.Buku perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara.
- Nugroho Adhi Adrianus, 2017.”Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Budi Bhakti Balikpapan Kalimantan Timur”. Skripsi program studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Moi Beni,2017.”Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT.SUGIH ALAM NUGROHO Gunung Kidul, D.I Yogyakarta”. skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Taurisa Melina Chaterin & Ratnawati Intan,2012.”Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Diponegoro.
- Greenberg & Baron,2003.”Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12”. Penerjemah Diana Angelica,Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Buku Perpustakaan Fakultas Ekonom dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara.
- Mekta Qonit Hendrawan,2017.”Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indra Kelana Yogyakarta”. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fatimah Lutviyatu,2017.”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta”. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah & Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara,2007.”Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia”. Buku Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara.
- Hayati Ratna, 2014. ”Komitmen Organisasi, Definisi, Antecedenis, dan Isu-isu”. jurnal Universitas Indonesia.
- Chaniago Kumala Tika,2017.”Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polania Medan”. Skripsi Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area Medan.