

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek penelitian

1. Objek Penelitian

Hotel Ros-in merupakan salah satu hotel terbesar di Yogyakarta yang memiliki level bintang 4 dan banyak diminati para wisatawan atau masyarakat. Hotel Ros-in sendiri didirikan pada 1 Juni 2000, sudah sekitar 17 tahun beroperasi. Ros-in kini sudah memiliki banyak fasilitas yakni Spa, Fitness, Swimming Pool, Ruang meeting dan Lobby Lounge.

Hotel Ros-in di miliki Y. Soroso, selain memiliki hotel ada juga bisnis utama Transportasi, memiliki 170 Bus Trayek yang berpusat di Solo dan 6 Bus Trayek yang berpusat di Wonosari dengan route perjalanan dari Denpasar sampai Bogor-Jakarta-Lampung-Palembang, 37 Angkutan Pariwisata, dan 15 Angkutan Antar Jemput. Bisnis yang lain selain Transportasi dan Hotel adalah : Expedisi, Perusahaan Air Mineral, SPBU, Rumah Makan, Laundry. Mendirikan usaha Hotel karena perkembangan Wisata di Yogyakarta cukup baik. Awalnya Cuma 23 kamar kemudian 2 tahun kemudian ditambah menjadi 71 kamar. Hotel Ros-in sering dipakai untuk rapat ataupun kegiatan yang dilakukan oleh dinas pemerintah setempat dan sering pakai oleh universitas-universitas di Yogyakarta maupun di luar Yogyakarta.

Hotel Ros-in memiliki visi misi yakni sebagai berikut **VISI** Ros In Hotel adalah Hotel Bintang 4 yang telah menempatkan diri sebagai Hotel dengan penuh keramah tamahan & diharapkan menjadi Hotel yang paling Ramah di Jogja dengan Slogan “ *Your Friendly Hotel* ” **MISI** Menjadikan Karyawan – karyawan yang berkualitas , bermartabat, tangguh dan kreatif dilengkapi pelayanan yang prima yang menyatukan beberapa elements (Guest, Associate, Owner) untuk saling bekerjasama. Dengan tidak mengesampingkan untuk selalu aktif didalam kegiatan sosial.

2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di hotel Ros-In Yogyakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD hotel ros-in, jumlah karyawan tersebut adalah 68 karyawan hotel ros-in. Dalam penelitian ini, subyek atau karyawan yang telah memenuhi kriteria yang perlu mengisi kuesioner yang telah di berikan peneliti.

Kriteria responden yang digunakan sebagai subyek dalam penelitian ini yakni, karyawan hotel ros-in yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Adapun alasan peneliti memilih kriteria tersebut karena peneliti ingin karyawan tersebut telah memiliki pengalaman kerja dan mengetahui seluk beluk tentang hotel Ros-In Yogyakarta. Selain itu dengan kriteria tersebut diharapkan responden dapat mengisi atau mampu menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian. Pertanyaan tersebut

mengenai pembahasan tentang kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil dari penelitian tersebut atau kuesioner yang telah terkumpul, kemudian akan dikelola dengan menggunakan *software* SPSS dan kemudian akan dianalisis hasilnya.

B. Hasil Karakteristik Responden Penelitian

1. Rincian penyebaran kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 68 responden atau karyawan di Hotel Ros-In, dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran Kuesioner

NO	Daftar Klarifikasi	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	68 kuesioner
2	Kuesioner yang kembali	68 kuesioner
3	Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner
4	Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0 kuesioner
5	Kuesioner yang dapat di olah	68 kuesioner

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar kepada responden atau karyawan hotel ros-in adalah sebanyak 68 kuesioner,

berdasarkan uraian di atas tersebut, maka kuesioner yang kembali sesuai dengan kuesioner yang di sebar.

2. Karakteristik Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik: Jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut deskripsi data data responden karyawan hotel Ros-in Yogyakarta.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	77,9%	100%
	Perempuan	15	22,1%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu: laki-laki (77,9%) dan perempuan (22,1%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan jenis kelamin di donimasi oleh laki-laki sebesar 77,9%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Keterangan	Total	Presentase	Jumlah
Pendidikan Terakhir	SD	1	1,5%	100%
	SMP	1	1,5%	
	SMA	35	51,5%	
	SARJANA	31	45,6%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu: SD (1,5%), SMP (1,5%), SMA (51,5%), SARJANA (45,6%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan pendidikan terakhir di donimasi oleh SMA sebesar 51,5%.

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Lama Bekerja

Karateristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase	Jumlah
Lama Bekerja	2 Tahun	7	10,3	100%
	3 Tahun	12	17,6	
	4 Tahun	10	14,7	
	5 Tahun	10	14,7	
	6 Tahun	6	8,8	
	7 Tahun	5	7,4	
	8 Tahun	8	11,8	
	9 Tahun	3	4,4	
	10 Tahun	5	7,4	
	11 Tahun	1	1,5	
	12 Tahun	1	1,5	

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu : 2 Tahun (10,3%), 3 Tahun (17,6%), 4 Tahun (14,7%), 5 Tahun (14,7%), 6 Tahun (8,8%), 7 Tahun (7,4%), 8 Tahun (11,8%) dan 9 Tahun (4,4%), 10 Tahun (7,4%), 11 Tahun (1,5%) dan 12 Tahun (1,5%) Hal ini menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan

lama bekerja di donimasi oleh 3 tahun sebesar 17,6% atau sebanyak 12 responden.

C. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas tampak nilai korelasi pearson yang menunjukkan signifikansi. Apabila hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka item tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Kepuasan Kerja			
Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Nilai Sig.	Keterangan
1	,511**	.000	Valid
2	,754**	.000	Valid
3	,540**	.000	Valid
4	,560**	.000	Valid
5	,709**	.000	Valid
6	,584**	.000	Valid
7	,740**	.000	Valid
8	,736**	.000	Valid
9	,716**	.000	Valid
10	,494**	.000	Valid
11	,693**	.000	Valid
12	,624**	.000	Valid
13	,611**	.000	Valid
14	,610**	.000	Valid
15	,755**	.000	Valid
16	,668**	.000	Valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Komitmen Organisasi			
Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Nilai Sig.	Keterangan
1	,608**	.000	Valid
2	,568**	.000	Valid
3	,541**	.000	Valid
4	,651**	.000	Valid
5	,514**	.000	Valid
6	,724**	.000	Valid
7	,704**	.000	Valid
8	,685**	.000	Valid
9	,608**	.000	Valid
10	,619**	.000	Valid
11	,444**	.000	Valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan			
Butir Pertanyaan	Nilai korelasi	Nilai Sig	Keterangan
1	,542**	.000	Valid
2	,586**	.000	Valid
3	,609**	.000	Valid
4	,630**	.000	Valid
5	,304**	.000	Valid
6	,529**	.000	Valid
7	,624**	.000	Valid
8	,523**	.000	Valid
9	,577**	.000	Valid
10	,511**	.000	Valid
11	,313**	.000	Valid
12	,672**	.000	Valid
13	,435**	.000	Valid

Lanjutan Tabel Tabel 4.7

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Nilai Sig	Keterangan
14	,694**	.000	Valid
15	,568**	.000	Valid
16	,616**	.000	Valid
17	,547**	.000	Valid
18	,753**	.000	Valid
19	,635**	.000	Valid
20	,610**	.000	Valid
21	,460**	.000	Valid
22	,736**	.000	Valid
23	,499**	.000	Valid
24	,501**	.000	Valid
25	,694**	.000	Valid
26	,545**	.000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.5, 4.6, dan 4.7 menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk menguji semua butir pertanyaan dari ketiga variabel, yaitu kepuasan keraja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi $\leq 0,05$, hal ini berarti semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Sehingga dapat dinyatakan layak untuk mewakili setiap indikator dalam variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.905	Reliabel
Komitmen Oganinasi (X2)	0.824	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.914	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,905, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,824 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,914. Menurut Sekaran (2000 dalam Alni dkk, 2012) kuesioner hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengujian ini dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas artinya antara *independent variable* yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tingginya atau = 1). Uji ni bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Namun model regresi yang adalah tidak adanya hubungan

korelasi antara variabel independent, untuk menentukan variabel tersebut harus menggunakan atau melihat *Varian Inflasion Faktor* (VIF). Apabila VIF kurang dari atau sama dengan 10 maka tidak terjadi gejala multikoleniaritas, tetapi jika VIF melebihi 10 maka terjadi multikoleniaritas dan juga menentukan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan bebas dari multikoleniaritas. Sebagai berikut hasil uji multikoleniaritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikoleniaritas

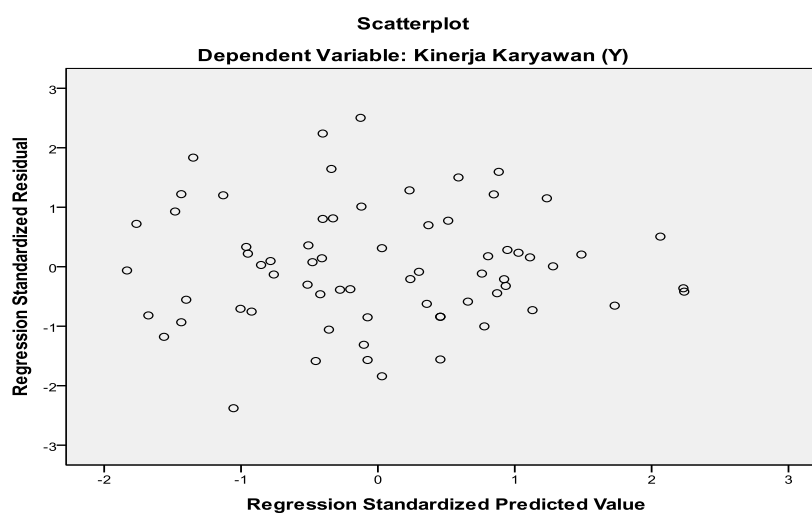
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	,585	1,708
Komitmen Oganisasi	,585	1,708

Sumber data : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka hasil tersebut menjelaskan atau menyimpulkan variabel independen tidak terdapat multikoleniaritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (koston). Untuk menentukan baiknya variabel atau persamaanya adalah dengan tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Uji ini terjadi jika titik-titik mempunyai pola tersebut teratur. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas.



Grafik 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel atau grafik di atas terlihat jelas bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak tanpa teratur. Sehingga membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadi korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data time series. Tujuan uji ini, untuk menguji apakah dalam model regresi linier korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Hasil yang baik adalah terbebas dari autokorelasi dalam menggunakan DW (Durbin-Watson). Berikut hasil dari uji autokorelasi:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-watson
1	1.877

Sumber data : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa $DW = 1.877$, maka untuk menentukan hasil tersebut, diharuskan menentukan melalui tabel DW, dari tabel tersebut, nilai $dU = 1.6678$, jadi kesimpulannya nilai $DW = 1.877 > 1.7778$ dan kurang dari $(4 - dU) 4 - 1.6678 = 2.3322$. dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji normalitas

Uji ini menentukan sebuah model regresi, *Dependent Variabel, Independent Variabel* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut tabel dan grafik uji normalitas:

Tabel 4.11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

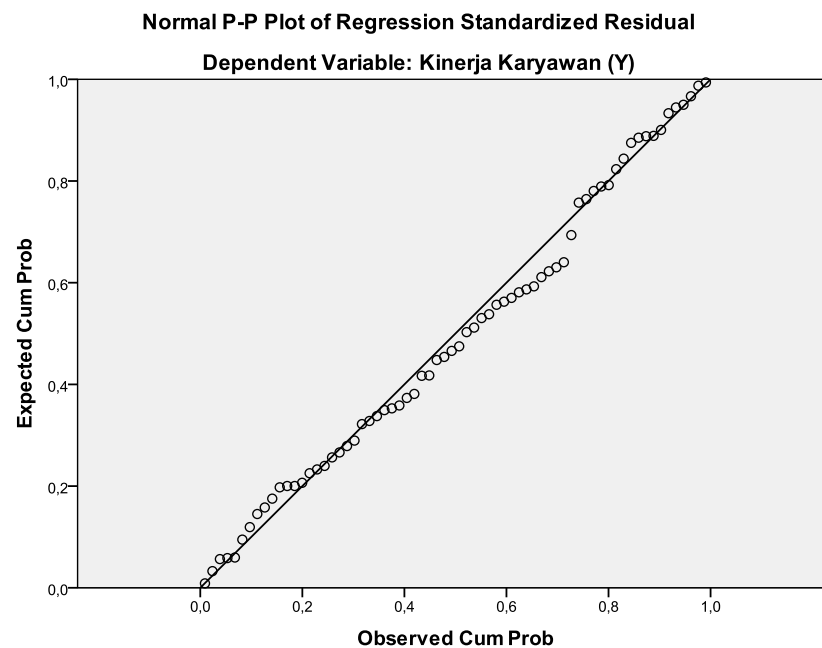
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37222340
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,799

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37222340
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Grafik 4.2

Sumber data diolah , 2017

Dari tabel dan grafik di atas dapat dijelaskan bahwa tabel 4.11 memiliki nilai 0.799 lebih besar dari 0.05, maka di simpulkan bahwa terdapat distribusi normal, sedangkan grafik 4.2, menunjukkan bahwa

terlihat jelas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak di pakai.

E. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif statistik yang berupa nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Cara pengketegorian dalam hal ini, rumus dari sturgus sebagai berikut :

$$k = 1 + 1,33 \log n$$

Keterangan :

k = jumlah kelas interval

n = jumlah data observasi

Kurang Baik	2,50 - 3,50
Sedang	3,51 - 4,51
Cukup baik	4,52 - 5,52
Baik	5,53 - 6,53
Sangat baik	6,54 - 7,54

Untuk menentukan hal tersebut ditentukan dengan masing-masing variabel, berikut hasilnya:

a. Deskripsi Kinerja Karyawan

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu loyal dengan pekerjaan yang di berikan	68	2	5	3,85	,629
Saya selalu setia dalam menemani para tamu.	68	1	5	3,74	,785
Menjaga nama baik perusahaan/organisasi.	68	2	5	3,82	,622
Saya selalu mendapat hasil yang baik.	68	2	5	3,46	,742
Saya menerima hasil apapun yang didapatkan.	68	1	5	3,06	,960
Saya tidak mendapatkan hasil yang baik.	68	1	5	3,34	,956
Saya selalu jujur dalam bekerja.	68	2	5	3,44	,870
Hasil yang saya buat benar-benar dari apa yang saya	68	2	5	3,29	,847
Saya selalu jujur saat berkerja dengan teman saya.	68	1	5	3,00	,881
Saya selalu disiplin dalam bekerja.	68	2	5	3,18	,913
Saya berkerja dalam tepat waktu yang telah ditentukan.	68	1	5	2,75	,870
Displin dalam mentaati aturan yang ada.	68	2	5	4,00	,733
Memberikan inisiatif baru dalam bekerja.	68	1	5	4,34	,924
Kurang memberikan kreativitas dalam bekerja.	68	1	5	3,44	1,084
Saya melakukan kerja sama dengan siapapun dalam	68	2	5	3,43	1,055
Kurang andil dalam bekerja sama dengan teman-teman	68	1	5	3,03	1,171
Senang melakukan kerja sama.	68	3	5	3,94	,731
Selalu percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.	68	0	5	3,66	1,114
Susah beradaptasi dengan lingkungan.	68	1	5	3,09	1,129
Mampu menghasilkan karya sendiri dalam bekerja.	68	1	5	3,31	1,055
Saya mempunyai cara dalam menghasilkan sesuatu.	68	2	5	4,03	,753

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mampu berdialog dengan baik.	68	2	5	3,76	,916
Mampu berbicara dengan bahasa-bahasa lain selain bahasa indonesia.	68	2	5	4,25	,741
Saya merasa senang, bila bercakap dengan para tamu.	68	2	5	3,97	,772
Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang saya dapatkan.	68	1	5	3,04	1,085
Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat.	68	2	5	3,96	,800
Valid N (listwise)	68			3,54	

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah rata-rata tersebut adalah 3,54, nilai terendah adalah 2,75 dan nilai tertinggi dari tabel diatas adalah 4,34. Karena 3,54 berada pada interval (3,51- 4,51), jadi kinerja karyawan dikatakan sedang.

b. Deskripsi Kepuasan Kerja

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pekerjaan saya sangat menarik.	68	2	5	4,03	,753
Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.	68	2	5	3,76	,916
Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	68	2	5	4,25	,741

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.	68	2	5	3,97	,772
Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima.	68	1	5	3,04	1,085
Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan tempat saya bekerja.	68	2	5	3,96	,800
Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di tempat saya bekerja.	68	1	5	3,71	,978
Manajer saya selalu mendengarkan setiap saran.	68	1	5	3,26	1,154
Manajer selalu bersikap adil kepada saya.	68	2	5	4,00	,733
Manajer memberikan pujian ketika saya bekerja dengan baik.	68	1	5	4,34	,924
Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.	68	1	5	3,44	1,084
Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja Saya.	68	2	5	3,43	1,055
Rekan kerja saya siap membantu ketika dibutuhkan.	68	1	5	3,03	1,171
Tempat saya bekerja sangat bagus.	68	3	5	3,94	,731
Fasilitas di tempat saya bekerja terpenuhi.	68	0	5	3,66	1,114
Lingkungan tempat pekerjaan saya di dalam maupun diluar sangat menarik.	68	1	5	3,09	1,129
Valid N (listwise)	68			3,68	

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah rata-rata tersebut adalah 3,68, nilai terendah adalah 3.03 dan nilai tertinggi dari tabel diatas adalah 4,34. Karena 3,68 berada pada interval (3,51-4,51), jadi kepuasan kerja dikatan sedang.

c. Deskripsi Komitmen Organisasi

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	68	2	5	3,85	,629
Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	68	1	5	3,74	,785
Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	68	2	5	3,82	,622
Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	68	2	5	3,46	,742
Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya.	68	1	5	3,06	,960
Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	68	1	5	3,34	,956
Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini.	68	2	5	3,44	,870
Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.	68	2	5	3,29	,847
Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini.	68	1	5	3,00	,881
Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral.	68	2	5	3,18	,913

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya dididik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan.	68	1	5	2,75	,870
Valid N (listwise)	68			3,04	

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah rata-rata tersebut adalah 3,04, nilai terendah adalah 2,75 dan nilai tertinggi dari tabel diatas adalah 3,85. Karena 3,04 berda pada interval (2,50 - 3,50), jadi komitmen dikatakan kurang baik.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 (*statistical Package for social Scienes*). Hasil *output* SPSS untuk analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constanta)		1.487	.025
Kepuasan Kerja (X1)	0.678	40.276	.000
Komitmen Oganinasi (X2)	0.412	24.460	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 0,678X_1 + 0,412X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Koefisien variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,678. Nilai yang positif pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja selalu mendorong semangat untuk karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja.
- b) Koefisien variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,412. Nilai yang positif pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai dampak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), artinya jika komitmen organisasi pertahankan atau di tingkatkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5783.861	2979.935	0.000
	Residual	1.941		
	Total			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

c. Uji t

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Model	Variabel	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constanta)		1.847	0.069
	Kepuasan Kerja (X1)	0.678	40.276	0.000
	Komitmen Organisasi (X2)	0.412	24.260	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji t di atas, maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a) Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t, kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 mendekati $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi 0.678 (positif). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ros-in Yogyakarta. Hal ini berarti untuk hipotesis kedua diterima dalam penelitian ini.

b) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t, komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 mendekati $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi 0.412 (positif). Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen

organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ros-in Yogyakarta. Hal ini berarti untuk hipotesis ketiga diterima dalam penelitian ini.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.989	1.939

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 tampilan *output* SPSS model *summary* besarnya *Adjusted R²* adalah 0,989. Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu: kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebesar 98,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 1.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Hasil pengujian hipotesis

hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas pada tabel 4.12 sampai tabel 4.14. hasil penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

- a) Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ros-in Yogyakarta. Hal ini berarti

menandakan hipotesis pertama dalam penelitian ini mendukung dan begitu juga di dukung dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Novita, dkk (2016), pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Ni Komang Sri Wahyu, dkk (2016), pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Natya Hotel Kuta Bali dan Muslih (2011), pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau hotel memiliki karyawan, setiap karyawan atau salah satu individu akan puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat membuat karyawan tersebut betah dalam bekerja dan kepuasan dapat memberikan semangat terhadap karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian Novita, dkk, Ni Komang Sri Wahyu, dkk dan Muslih, maka peneliti menyarankan perusahaan atau hotel harus mempertahankan semangat atau kepuasan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik.

- b) Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ros-in Yogyakarta. Hal ini menandakan bahwa hipotesis ini sangat mendukung dan juga dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Any Mardiana dan

Maya Sari Dewi (2015), pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel, Muslih (2011), kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan Ni Komang Sri Wahyudi dan Igede Adnyana Sudibya (2016), pengaruh kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Natya Hotel Bali.

Pencapaian hasil kerja yang baik akan lebih jelas jika dikerjakan dengan komitmen organisasi yang kuat, karena dengan komitmen yang jelas di dalam suatu organisasi akan menggambarkan atau mendapatkan bagaimana pencapaian hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh teori dan penelitian Any Mardiana dan Maya Sari Dewi (2015), Muslih dan Ni Komang Sri Wahyudi dkk, maka peneliti menyatakan bahwa perusahaan atau Hotel agar dapat mempertahankan komitmen organisasi sehingga dapat memberikan hasil-hasil yang baik atau lebih mempertajamkan lagi komitmennya sehingga mencapai kinerja yang baik.