

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences. Jumlah karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences sebanyak 46 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2021, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 46 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences berjumlah 46 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	67,4%
Perempuan	15	32,6%
Total	46	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 31 orang atau (67,4%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 15 orang atau (32,6%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Laki-Laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	2	4,3%
1 - 3 Tahun	6	13,0%
> 3 Tahun	38	82,6%
Total	46	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 38 responden atau 82,6%, dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 6 responden atau 13,0% dan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 responden atau 4,3%. Hal ini membuktikan bahwa Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja > 3 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	9	19,6%
D3	19	41,3%
SMA/SMK	18	39,1%
Total	46	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 18 orang (39,1%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 19 orang atau (41,3%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 9 orang (19,6%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir D3.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 – 25 Tahun	3	6,5%
2	26 – 35 Tahun	26	56,5%
3	36 – 45 Tahun	15	32,6%
4	>46 Tahun	2	4,3%
Jumlah		46	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 17 - 25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang (6,5%), dengan usia 26 - 35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 26 orang (56,5%), dengan usia 36 - 45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 15 orang (32,6%) dan dengan usia > 46 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (4,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 26 - 35 tahun atau 56,5%.

4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi yang disebarkan kepada 46 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Posisi jabatan karyawan sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan	13	28,3	15	32,6	9	19,6	7	15,2	2	4,3
2	Karyawan ditempatkan sesuai ketrampilan kerja yang karyawan miliki	9	19,6	17	37,0	12	26,1	7	15,2	1	2,2
3	Kondisi pekerjaan menuntut karyawan untuk bisa bekerja dengan cepat dan tepat	11	23,9	20	43,5	9	19,6	6	13,0	0	0,0
4	Karyawan dapat mengatasi masalah dan kendala dalam pekerjaannya	15	32,6	18	39,1	7	15,2	5	10,9	1	2,2
5	Kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja	14	30,4	12	26,1	14	30,4	6	13,0	0	0,0
6	Pimpinan sering mengadakan acara outbound	15	32,6	19	41,3	3	6,5	9	19,6	0	0,0
7	Setiap tahun karyawan mendapatkan outing yang diberikan oleh pimpinan	11	23,9	16	34,8	8	17,4	11	23,9	0	0,0
8	Pimpinan sering mengajak karyawan dan keluarga untuk melakukan gathering	18	39,1	16	34,8	6	13,0	6	13,0	0	0,0
9	Jaminan kesehatan menjadikan karyawan selalu terlindungi dari penyakit	11	23,9	18	39,1	10	21,7	7	15,2	0	0,0
10	Karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja	12	26,1	19	41,3	9	19,6	5	10,9	1	2,2

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 8 Pimpinan sering mengajak karyawan dan keluarga untuk melakukan gathering, sebanyak 18 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, Setiap tahun karyawan mendapatkan outing yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 11 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prestasi yang sudah karyawan capai membuat karyawan puas	15	32,6	10	21,7	13	28,3	8	17,4	0	0,0
2	Prestasi yang sudah karyawan capai sudah sesuai dengan keinginan karyawan	12	26,1	18	39,1	12	26,1	3	6,5	1	2,2
3	Karyawan dihargai dalam lingkungan kerja	14	30,4	17	37,0	10	21,7	5	10,9	0	0,0
4	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	13	28,3	19	41,3	10	21,7	4	8,7	0	0,0
5	Pekerjaan yang dikerjakan karyawan menyenangkan bagi karyawan	11	23,9	15	32,6	13	28,3	6	13,0	1	2,2
6	Tugas yang diberikan sesuai kemampuan karyawan	13	28,3	17	37,0	10	21,7	5	10,9	1	2,2
7	Karyawan merasa peningkatan karir karyawan sudah berjalan dengan sesuai aturan	10	21,7	15	32,6	16	34,8	5	10,9	0	0,0
8	Karyawan merasa semakin berkompeten dalam mengerjakan tugasnya	14	30,4	9	19,6	15	32,6	8	17,4	0	0,0
9	Karyawan mendapatkan perhatian dari atasan untuk meningkatkan karir karyawan	9	19,6	24	52,2	10	21,7	3	6,5	0	0,0
10	Atasan memberikan pelatihan untuk kemajuan karyawannya	16	34,8	11	23,9	13	28,3	6	13,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 10 yaitu Atasan memberikan pelatihan untuk kemajuan karyawannya, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 1, yaitu Prestasi yang sudah karyawan capai membuat karyawan puas, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir dihotel ini	15	32,6	14	30,4	8	17,4	9	19,6	0	0,0
2	Karyawan merasa terikat secara emosional pada hotel ini	12	26,1	17	37,0	11	23,9	5	10,9	1	2,2
3	Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat dalam hotel ini	13	28,3	14	30,4	16	34,8	3	6,5	0	0,0
4	Karyawan khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika karyawan berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	14	30,4	12	26,1	13	28,3	7	15,2	0	0,0
5	Karyawan merasa bahwa karyawan memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan hotel ini	18	39,1	10	21,7	15	32,6	3	6,5	0	0,0
6	Saat ini tetap bekerja diorganisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan karyawan	16	34,8	13	28,3	12	26,1	5	10,9	0	0,0
7	Karyawan merasa hotel ini telah banyak berjasa bagi hidup karyawan	13	28,3	14	30,4	11	23,9	6	13,0	2	4,3
8	Hotel ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan	14	30,4	15	32,6	12	26,1	4	8,7	1	2,2
9	Karyawan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi hotel ini	13	28,3	18	39,1	8	17,4	7	15,2	0	0,0
10	Karyawan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus karyawan lakukan	10	21,7	19	41,3	13	28,3	4	8,7	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 5 Karyawan merasa bahwa karyawan memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan hotel ini, sebanyak 18 orang. Jawabantidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Karyawan akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir dihotel ini, sebanyak 9 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,674	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,718	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,663	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,643	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,719	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,715	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,770	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,768	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,645	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,823	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja(X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,823 dan paling rendah 0,643. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,545	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,491	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,590	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,724	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,739	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,558	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,580	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,725	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,563	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,649	0,290	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja(X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,739 dan paling rendah 0,491. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,704	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,611	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,563	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,767	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,716	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,634	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,639	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,727	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,620	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,723	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi(Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,767 dan paling rendah 0,563. Dengan demikian seluruh item pernyataan Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,752	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Komitmen Organisasi	0,764	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,771 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,752 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,764 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,520	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,447	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,520 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,447 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,967	1,035	Bebas gejala multikolieneritas
Kepuasan Kerja	0,967	1,035	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,598	0,357

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 35,7% sedangkan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Komitmen Organisasi (Y)	7,974
Motivasi Kerja (X_1)	0,326
Kepuasan Kerja (X_2)	0,469

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

- Y = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefesien Regresi
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja
- et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 7,974 + 0,326 (X_1) + 0,469 (X_2), \text{ artinya:}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Komitmen Organisasi sebesar 7,974 satu-satuan jika variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,326 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,469 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	0,598 ^a	0,357

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,357 artinya variabel Motivasi Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 35,7% dan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Ha : Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X_1)	3,176	2,015	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 46-2=44$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,176 > t_{tabel} 2,015$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Kepuasan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Ha : Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Kepuasan Kerja (X ₂)	3,682	2,015	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 46 - 2 = 44$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015.

Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,682 > t_{tabel} 2,015$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Ha = Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

Motivasi Kerja (X₁) Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	11,959	3,21	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,959 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($46-3=43$) adalah 3,21. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,959 > 3,21$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variable Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences. Ketika perusahaan dapat menunjukkan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan (drives) dan rangsangan (incentives) berupa bonus tahunan dan berbagai fasilitas penunjang yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin kuat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja akan membuat karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja.

Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan Motivasi Kerja yang baru.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Putra dkk (2020), bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan Aidia Grande Hotel & Conferences. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini karena apa yang mereka inginkan telah terpenuhi oleh perusahaan. Meninggalkan pekerjaan menjadi sesuatu yang tidak pernah terpikirkan ketika keinginan mereka telah terpenuhi. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya guna menjaga agar karyawan yang berkualitas tetap terus bertahan di perusahaan.

Menurut Othman dkk (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap individu terhadap pekerjaan dan berlaku dalam beberapa tahap. Ia merupakan satu tindak balas emosi terhadap pekerjaan dan boleh berlaku dalam bentuk positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan tinggi juga mempunyai minat dan ketekunan terhadap kerja-kerjanya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibawa dkk (2019), bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji yang dilakukan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y) secara simultan atau bersama-sama. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) PT. Kalirejo Lestari. Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan sangat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Semangat bekerja karyawan yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk tetap dapat bertahan di perusahaan. Ketika karyawan telah nyaman berada di perusahaan maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena begitu pentingnya makna komitmen organisasional bagi keberlangsungan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut.

Motivasi kerja sebagai faktor yang muncul dari individu karyawan membutuhkan dorongan (drives) dan rangsangan (incentives) untuk memaksimalkannya sehingga mampu meningkatkan rasa keterikatan dan rasa nyaman antara karyawan dan perusahaan.

Di sisi lain, kepuasan kerja sebagai faktor yang muncul akibat dari sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga harus dimaksimalkan oleh perusahaan agar karyawan merasa terpuaskan sehingga muncul keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Pada akhirnya, sinergitas antara motivasi kerja pada diri karyawan dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Wibawa dkk (2019), menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Trang dkk (2020), motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Menurut Wibowo (2016. P,415), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi dkk (2018), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2020), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh First Author (2020), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Komitmen Organisasi.