



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI:  
(Penelitian di Hotel Sofyan Syariah Tbk)**

**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar  
Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen  
Konsentrasi Manajemen Pemasaran Pariwisata  
Program Pascasarjana Universitas Sahid**

**Oleh  
IRVAN JULIANSAH  
NPM : 201121138010**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMASARAN PARIWISATA  
SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS SAHID  
JAKARTA  
2013**

**Lembar Pengesahan**  
**Dalam Rangka Seminar Proposal Tesis**

**Pembimbing I**

**( Dr. Nugroho B S, MBA., BET )**

**Pembimbing II**

**( Agus Ridwan, SE.,MM.,Ph.D )**

**Menyetujui,**  
**Kaprodi Magister Manajemen**

**( Dr. Ir. Sri Rahardjo, MPM., MM., MBA., Mphil)**

**Nama : Irvan Juliansah**

**NPM : 201121138010**

**Tgl Seminar :**

## ABSTRAK

Tesis ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Penelitian di Hotel Sofyan Syariah Tbk)”. Adapun permasalahan yang dibahas adalah : 1) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi Hotel Sofyan Syariah? ; 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi Hotel Sofyan Syariah? ; 4) Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Hotel Sofyan Syariah?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian didapat persamaan regresi antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu:

$$Y = 51,390 + 0,454 X1 + 0,120 X2$$

Persamaan regresi linear yang terbentuk tersebut diatas menunjukkan hubungan antara variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independennya yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi terbesar dikontribusi oleh variabel motivasi dimana ditunjukkan dengan koefisien regresinya sebesar 0,454 dan bernilai positif dimana hal ini dapat dimaknai setiap kenaikan 1 poin motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,454 poin dan sebaliknya jika motivasi kerja turun 1 poin maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,454 poin. Variabel kedua yang memiliki kontribusi terbesar kedua adalah variabel kepuasan kerja yang tercatat sebesar 0,120 dan bernilai positif yang artinya setiap kenaikan 1 poin kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,120 poin dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun 1 poin maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,120 poin

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

## ABSTRACT

*The title of this research is “THE INFLUENCE OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ( Research in Sofyan Hotel Sharia). The issues that being discussed are : 1) Does the motivation influence the organizational commitment? 2) Does the job satisfaction influence the organizational commitment? 3) Do the motivation and job satisfaction simultaneously influence the organizational commitment?*

*Method which used in this research method survei by using doubled linear regresi analysis. Collected information from responder by using kuesioner. Pursuant to result of research got question regresi between leadership style variable, discipline work and motivation to employees performance that :*

$$Y = 51,390 + 0,454 X1 + 0,120 X2$$

*The linear regression equation is formed above shows the relationship between organizational commitment variables can be explained by the two independent variables, namely motivation and job satisfaction. Commitment variable contributed by the largest organizations in which the motivation variable indicated by the regression coefficient of 0.454 and is positive which this can be interpreted every 1 point increase in work motivation will increase organizational commitment by 0.454 points and vice versa if the motivation to work down 1 point then the organization's commitment to decrease by 0.454 points. The second variable that has the second largest contribution is variable job satisfaction was recorded at 0.120 and is positive which means that every 1 point increase in job satisfaction will increase by 0.120 points, organizational commitment and job satisfaction on the contrary if dropped 1 point then the organization's commitment to decrease by 0.120 points*

*Keyword: motivation, job satisfaction and organizational commitment.*

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Irvan Juliansah  
NPM : 201121138010  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pariwisata  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi : ( Penelitian di Hotel Sofyan Syariah Tbk )  
Alamat : Jakarta Pusat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bersifat orisinal. Sekiranya pernyataan ini bertentangan dengan kode etik ilmiah dan hukum yang berlaku, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Jakarta, 4 November 2013

( Irvan Juliansah )

Tembusan :

1. Ketua Program Studi MM Sekolah Pascasarjana Universitas Jakarta
2. Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta
3. Arsip

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi : (Penelitian di Hotel Sofyan Syariah Tbk)

Nama : Irvan Juliansah

NPM : 201121138010

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Pariwisata

### **SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

Menyetujui,

Pembimbing 1

Pembimbing 2

(Dr. Nugroho B S, MBA., BET)

(Agus Ridwan, SE., MM., Ph.D)

Ketua Program Studi MM

Direktur Sekolah Pascasarjana

(Dr. Ir. Sri Rahardjo, MPM., MM., MBA., Mphil.)

(DR. Titi Widaningsih, M.Si)

## **LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi : (Penelitian di Hotel Sofyan Syariah Tbk)

Nama : Irvan Juliansah

NPM : 201121138010

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Pariwisata

### **SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

Ketua Sidang : Dr. Nugroho B S, MBA., BET (.....)

Penguji Utama : Dr. Ir. Sri Rahardjo, MPM., MM., MBA., Mphil. (.....)

Anggota Penguji : Agus Ridwan, SE., MM., Ph.D (.....)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Adapun tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen, konsentrasi Manajemen Pemasaran Pariwisata pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan. Namun atas bimbingan, dukungan, serta bantuan secara moril dan materil dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Sri Rahardjo, MPM., MM., MBA., Mphil., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta.
2. Dr. Nugroho BS, MBA., BET., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penyusunan tesis ini.
3. Agus Ridwan, SE., MM., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berbaik hati memberi banyak masukan yang membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh staf dosen pengajar dan seluruh karyawan administrasi di Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta.
5. Seluruh staf Hotel Sofyan Syariah atas bantuannya dalam proses penulisan tesis ini.
6. Seluruh teman-teman PBU *batch* 7 atas dukungan, bantuan, dan saran yang diberikan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
7. Orang tua terkasih yaitu Almh. Bpk. Zulkifi dan Ibu Haryati, Istriku tercinta Rani Khaerani, Khansa Syanata Azkiya, Nadhifa Anindya Khaerunnisa dan Rayyan Athala Musyafa tersayang, dan seluruh keluarga penulis yang memberikan dukungan penuh bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Dan semua pihak yang telah banyak mendoakan, membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan inspirasi dan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya di masa mendatang. Penulis sebagai manusia biasa, memohon maaf yang sebesar-besarnya jika ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca.

Jakarta. 4 November 2013

Penulis,

(Irvan Juliansah)

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
<i>Abstract</i> .....	ii
Surat Pernyataan Orisinalitas Tesis.....	iii
Lembar Persetujuan Tesis.....	iv
Lembar Pengesahan Tesis.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
Bab I Pendahuluan .....	1
1.1.....	Latar
Belakang Masalah.....	1
1.2.....	
Perumusan Masalah .....	5
1.3.....	Tujuan
Penelitian.....	5
1.4.....	
Manfaat Penelitian .....	6
1.5.....	
Sistematika Penulisan .....	7
Bab II Landasan Teori.....	9
2.1. Kerangka Teoritik.....	9
2.1.1. Komitmen Organisasi .....	9
2.1.3. Motivasi .....	13

2.1.3. Kepuasan Kerja .....	21
2.2. Penelitian Terdahulu .....	29
2.3. Kerangka Berfikir.....	32
2.4. Perumusan Hipotesis .....	32
Bab III Metode Penelitian .....	34
3.1. Metode Penelitian.....	34
3.1.1 Data.....	32
3.1.2 Lokasi.....	35
3.1.3 Populasi dan Sampling .....	35
3.1.4 Metode Pengambilan Sampel .....	37
3.1.5 Sumber Data.....	38
3.2 Metoda Analisa .....	49
3.2.1. Validitas dan Realibilitas.....	50
3.2.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.2.3. Uji Asumsi Klasik .....	53
3.2.4. Uji Normalitas.....	53
3.2.5. Uji Multikolinearitas .....	53
3.2.6. Uji Heterokedastisitas .....	55
3.2.7. Uji Autokorelasi .....	55
3.2.7. Analisis Statistik Inferensial.....	56
3.2.8. Analisis Statistik Inferensial.....	56
3.2.9. Analisis Bivariat.....	57
3.2.10. Uji Korelasi Parsial .....	57
3.2.11. Analisis Multivariat .....	61
3.2.12. Uji Korelasi Ganda .....	62
3.2.13. Uji Regresi Linear Berganda .....	64
3.2.14. Uji Hipotesis .....	66
3.3. Variabel Penelitian .....	68
3.4. Pengukuran Variabel .....	68

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	70
4.1. Deskriptif Responden Subyek Penelitian.....	70
4.2. Model Penelitian .....	72
4.3. Uji Validitas .....	73
4.4. Uji Reliabilitas .....	77
4.5. Analisa Korelasi .....	79
4.6. Analisa atas Uji Asumsi Klasik .....	81
4.6.1. Multikolinieritas .....	81
4.6.2. Autokorelasi .....	82
4.6.3. Heteroskedastisitas .....	82
4.6.4. Uji Normalitas.....	84
4.6.5. Analisa Regresi Linear Berganda .....	86
 Bab V Kesimpulan dan Saran.....	 90
5.1. Kesimpulan .....	90
5.2. Saran .....	90
 DAFTAR PUSTAKA .....	 92

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Indonesia dan Jakarta (2007-2012).....	2
Tabel 1.2	Data Kunjungan Wisatawan Mancanegara dan Wisatawan Nusantara ke Jakarta (2007-2011).....	3
Tabel 1.3.	Data Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata Unggulan menurut Lokasi Pariwisata di provinsi DKI Jakarta (2007-2011).....	4
Tabel 1.4	Data Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata Disneyland dan Taman Impian Jaya Ancol tahun 2012.....	5
Tabel 2.1	Alat-alat Bauran Promosi.....	14

Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Lima kategori skor.....	45
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 3.3	Keputusan Pengujian Autokorelasi.....	56
Tabel 4.1	Daftar Harga Taman Impian Jaya Ancol.....	70
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi (X1) dalam Uji Coba Kuesioner.....	78
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Harga (X2) dalam Uji Coba Kuesioner.....	78
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Produk (X3) dalam Uji Coba Kuesioner.....	80
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Pengunjung (Y) dalam Uji Coba Kuesioner.....	82
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi (X1) dalam Uji Coba Kuesioner.....	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Harga (X2) dalam Uji Coba Kuesioner.....	84

Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produk (X3) dalam Uji Coba Kuesioner.....	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Pengunjung (Y) dalam Uji Coba Kuesioner.....	85
Tabel 4.10	Hasil Pengolahan Kuesioner-Jenis Kelamin.....	86
Tabel 4.11	Hasil Pengolahan Kuesioner-Umur.....	86
Tabel 4.12	Hasil Pengolahan Kuesioner-Tempat Tinggal.....	87
Tabel 4.13	Hasil Pengolahan Kuesioner-Pendidikan.....	88
Tabel 4.14	Hasil Pengolahan Kuesioner-Pekerjaan.....	88
Tabel 4.15	Hasil Pengolahan Kuesioner-Pendapatan.....	89
Tabel 4.16	Hasil Pengolahan Kuesioner-Apakah sebelumnya anda pernah mengunjungi TIJA?.....	90
Tabel 4.17	Hasil Pengolahan Kuesioner-Jika anda sudah pernah mengunjungi TIJA, berapa kali anda pernah berkunjung dalam setahun ini?.....	90
Tabel 4.18	Hasil Pengolahan Kuesioner-Berapa kali anda pernah mengunjungi TIJA (dari pertama kali anda melakukan kunjungan sampai saat ini)?.....	91
Tabel 4.19	Hasil Pengolahan Kuesioner-Alasan utama anda dalam berkunjung ke TIJA?.....	91
Tabel 4.20	Hasil Pengolahan Kuesioner Variabel Promosi.....	92
Tabel 4.21	Hasil Pengolahan Kuesioner Variabel Harga.....	94
Tabel 4.22	Hasil Pengolahan Kuesioner Variabel Produk.....	96
Tabel 4.23	Hasil Pengolahan Kuesioner Variabel Kepuasan Pengunjung.....	98

Tabel 4.24	Hasil Pengujian Uji Normalitas.....	100
Tabel 4.25	Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4.26	Hasil Pengujian Uji Autokorelasi.....	102
Tabel 4.27	Hasil Pengujian Uji Regresi Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Pengunjung.....	104
Tabel 4.28	Hasil Pengujian Uji Regresi Pengaruh Harga terhadap Kepuasan Pengunjung.....	105
Tabel 4.29	Hasil Pengujian Uji Regresi Pengaruh Produk terhadap Kepuasan Pengunjung.....	107
Tabel 4.30	Hasil Pengujian Uji Regresi Pengaruh Promosi, Harga, dan Produk secara bersama-sama terhadap Kepuasan Pengunjung....	108
Tabel 4.31	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Pengunjung.....	110
Tabel 4.32	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengaruh Harga terhadap Kepuasan Pengunjung.....	111
Tabel 4.33	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengaruh Produk terhadap Kepuasan Pengunjung.....	112
Tabel 4.34	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengaruh Promosi, Harga, dan Produk secara bersama-sama terhadap Kepuasan Pengunjung.....	113
Tabel 4.35	Hasil Pengujian Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Pengunjung (Uji t).....	114
Tabel 4.36	Hasil Pengujian Pengaruh Harga terhadap Kepuasan Pengunjung	

	(Uji t).....	115
Tabel 4.37	Hasil Pengujian Pengaruh Produk terhadap Kepuasan Pengunjung	
	(Uji t).....	116
Tabel 4.38	Hasil Pengujian secara simultan (Uji F).....	117

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1	Variabel Penelitian..... 43
Gambar 3.2	Pengambilan Keputusan Untuk Uji Autokorelasi..... 55
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas..... 99

## DAFTAR ISI

### Halaman

Abstrak.....	i
<i>Abstract</i> .....	ii
Surat Pernyataan Orisinalitas Tesis.....	iii
Lembar Persetujuan Tesis.....	iv
Lembar Pengesahan Tesis.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
Bab I   Pendahuluan .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	7

Bab II	Landasan Teori .....	9
2.1.	Kerangka Teoritik .....	9
2.1.1.	Komitmen Organisasi .....	9
2.1.3.	Motivasi .....	13
2.1.3.	Kepuasan Kerja .....	21
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	29
2.3.	Kerangka Berfikir .....	32
2.4.	Perumusan Hipotesis .....	32
Bab III	Metode Penelitian .....	34
3.1.	Metode Penelitian .....	34
3.1.1	Data .....	32
3.1.2	Lokasi .....	35
3.1.3	Populasi dan Sampling .....	35
3.1.4	Metode Pengambilan Sampel .....	37
3.1.5	Sumber Data .....	38
3.2	Metoda Analisa .....	49
3.2.1.	Validitas dan Realibilitas.....	50
3.2.2.	Analisis Statistik Deskriptif .....	52
3.2.3.	Uji Asumsi Klasik .....	53
3.2.4.	Uji Normalitas.....	53
3.2.5.	Uji Multikolinearitas .....	53
3.2.6.	Uji Heterokedastisitas .....	55
3.2.7.	Uji Autokorelasi .....	55
3.2.7.	Analisis Statistik Inferensial .....	56
3.2.8.	Analisis Statistik Inferensial .....	56

3.2.9. Analisis Bivariat .....	57
3.2.10. Uji Korelasi Parsial .....	57
3.2.11. Analisis Multivariat.....	61
3.2.12. Uji Korelasi Ganda.....	62
3.2.13. Uji Regresi Linear Berganda .....	64
3.2.14. Uji Hipotesis .....	66
3.3. Variabel Penelitian .....	68
3.4. Pengukuran Variabel .....	68
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	70
4.1. Deskriptif Responden Subyek Penelitian .....	70
4.2. Model Penelitian .....	72
4.3. Uji Validitas.....	73
4.4. Uji Reliabilitas .....	77
4.5. Analisa Korelasi.....	79
4.6. Analisa atas Uji Asumsi Klasik .....	81
4.6.1. Multikolinieritas.....	81
4.6.2. Autokorelasi.....	82
4.6.3. Heteroskedastisitas .....	82
4.6.4. Uji Normalitas.....	84
4.6.5. Analisa Regresi Linear Berganda .....	86
Bab V Kesimpulan dan Saran .....	90
5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. LATAR BELAKANG**

Industri perhotelan merupakan bagian dari industri pariwisata yang memiliki arti penting, terutama bila dikaji dari aspek ekonomi. Dengan adanya industri perhotelan diharapkan mampu menjadi salah satu kekuatan pembangunan yang dapat diandalkan. Hotel merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk penginapan, serta menyajikan hidangan dan fasilitas jasa lainnya yang ditujukan untuk umum dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Hotel banyak di jumpai diberbagai tempat, baik di sejumlah daerah tujuan wisata maupun dikota – kota besar, keberadaan hotel dirasakan semakin penting bagi yang membutuhkan tempat menginap untuk berbagai kepentingan.

Hotel di daerah tujuan wisata biasanya ditujukan bagi para wisatawan yang berkunjung ke tempat wisata yang membutuhkan tempat untuk beristirahat dan menginap. Di kota besar seperti Jakarta, hotel digunakan oleh para eksekutif atau bisnis untuk melakukan rapat – rapat, seminar, atau bertemu klien, dengan memanfaatkan fasilitas yang tersedia di hotel seperti ruang pertemuan, restoran dan kamar untuk menginap. Dengan semakin ketatnya persaingan dalam industri perhotelan menuntut adanya pengolahan manajemen hotel yang baik agar dapat memenuhi kebutuhan tamu hotel dengan memberikan pelayanan yang terbaik

dengan suasana yang nyaman dan penuh dengan keramahan. Agar hotel dapat bertahan dan berkembang, pihak hotel harus memahami persepsi pelanggan mengenai jasa di hotel dan memahami apa yang di inginkan oleh pelanggan sehingga hotel akan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan sehingga tujuan yang diharapkan akan lebih mudah dicapai.

Bagi industri hotel motivasi sangat penting untuk dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hotel akan berhasil mencapai tujuannya apabila para pimpinan hotel tersebut dapat memberikan motivasi kepada individu – individu dalam hotel sehingga menumbuhkan kreatifitas dan inisiatif karyawan. Salah satu permasalahan penting bagi para pimpinan hotel adalah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu pimpinan hotel harus dapat menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap aktivitas kerja sehingga akan tercipta suasana dan iklim kerja yang kondusif. Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi hotel baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok sangat tergantung pada kepuasan kerja para karyawan yang ada dalam hotel tersebut. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang akan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja diperolehnya dari tempat dia bekerja. Kepuasan kerja para

karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawannya untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan, bekerja dengan rasa tenang. Bagi karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya, cenderung akan mempromosikan hotel tempat dia bekerja sehingga jumlah pengunjung hotel akan bertambah dan reputasi hotel akan meningkat. Beberapa masalah yang ada dalam industri hotel seperti meningkatnya absensi karyawan, perilaku kerja pasif serta perilaku yang dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain merupakan salah satu penyebab dari ketidakpuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan yang ada di lingkungan perusahaan.

Komitmen Organisasional merupakan hal yang penting dalam organisasi, khususnya industri hotel. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Karyawan dengan komitmen yang kuat akan memiliki niat untuk bekerja, kehadiran yang teratur, pengawasan yang rendah dan usaha – usaha yang maksimal dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja dalam industri hotel dengan bermacam kebutuhan, keinginan dan kemampuan dan mereka berharap akan menemukan sebuah lingkungan kerja yang dapat memberikan apa yang menjadi kebutuhannya atau dengan kata lain kepuasan

kerja ditempat dia bekerja dapat terpenuhi. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung menjadi loyal terhadap perusahaan tempat bekerjanya. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi perusahaan serta memelihara hubungan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen / loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal.

Organisasi atau perusahaan ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka memilih calon – calon yang komitmennya tinggi pada perusahaan, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

Dari gambaran di atas, maka peneliti memilih judul : “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Penelitian di Hotel Sofyan Syariah) ”.

## **I.2. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi karyawan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?

## **I.3. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui secara analitis dengan melakukan identifikasi dan mengukur apakah terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga penelitian ini dapat dijadikan masukan atau usulan kepada manajemen Hotel Sofyan Syariah akan pentingnya pemahaman dari manajemen secara organisasi perusahaan terhadap pengelolaan motivasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi di Hotel Sofyan Syariah sehingga tujuan perusahaan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan semakin meningkat.

#### **I.4. MANFAAT PENELITIAN**

Dalam membahas penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di Hotel Sofyan Syariah akan memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian komitmen organisasi karyawan di Indonesia.
2. Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi dunia industri dalam memberikan masukan sejauh mana motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan komitmen organisasi.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi akademis dan praktis untuk pengembangan penelitian dan langkah praktis perusahaan lainnya.

## **I.5. SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam penyusunan Tesis ini, penulis membagi kedalam masing – masing bab sebagai berikut :

### **Bab I           Pendahuluan**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, definisi masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **Bab II           Landasan Teori**

Bab ini berisi mengenai teori dan model yang digunakan dimana meliputi faktor motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### **Bab III          Metoda Penelitian dan Analisa**

Bab ini berisi mengenai model penelitian yang digunakan serta hubungan model penelitian tersebut untuk menjelaskan hubungan antara independent variables, dependent variable dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Mengenai metodologi penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan independen variabel terhadap dependent variabel-nya.

### **Bab IV          Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

## **Bab V      Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisa pembahasan masalah serta saran yang diberikan oleh penulis bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. KAJIAN PUSTAKA**

##### **2.1.1. KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen Organisasi merupakan salah satu tuntutan dari organisasi kepada anggotanya mengenai komitmen mereka kepada organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan bagian dari sikap seseorang dalam rangka menunjang keberhasilan organisasi. Sehingga para ahli mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

Menurut Robbins, komitmen organisasional adalah :

*“Attitudes is Evaluative statements or judgment concerning object, people or events. (Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian)”* Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : cognitive, affective and behavioral (kognitif, afektif dan berperilaku).<sup>1</sup> Komponen emosional/ afeksi melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negative) terhadap suatu objek. Komponen informasional/ kognisis terdiri dari keyakinan/ opini dan informasi/ pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek. Komponen itensi/ berperilaku meliputi tendensi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap suatu objek.

---

<sup>1</sup> Stephen P Robins.,and Timothy A.Judge, *Organizational Behaviour, Twelfth Edition*.Upper Saddle River,New Jersey: Pearson Education,Inc, 2007), P. 69

Ivancevich, Konopaske dan Matteson menjelaskan bahwa komitmen kepada suatu organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu : (i) rasa mengenai tujuan organisasi, (ii) rasa keterlibatan dalam tugas – tugas organisasi, (iii) rasa kesetiaan terhadap organisasi.<sup>2</sup>

Luthans menyatakan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi didefinisikan sebagai (i) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (ii) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; (iii) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Menurut Robbins dan Judge menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu (i) komitmen afektif atau kepedulian, (ii) komitmen berkelanjutan, dan (iii) komitmen normative atau baku.<sup>4</sup> Untuk lebih jelasnya dapat dirinci sebagai berikut, *Pertama* : komitmen afektif atau kepedulian (*Affective Commitment*). Komitmen ini merupakan keterkaitan emosi pada organisasi dan suatu kepercayaan terhadap nilai – nilainya. Seorang karyawan akan tetap peduli pada organisasi karena organisasi tersebut peduli dengan lingkungan yang disukai. *Ke dua* : Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang diterima jika tetap berada dalam organisasi bila dibandingkan dengan bila keluar dari organisasi. Misalnya, seorang karyawan berjanji kepada majikannya untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut karena gaji besar dan merasa akan menyakit

---

<sup>2</sup> John M Ivancevich., Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Organizational Behaviour and management, Seventh Edition*. Boston: Mc Graw Hill, 2005), P. 224

<sup>3</sup> Fred Luthans. *Organizational Behaviour, 10<sup>th</sup> Edition, terjemahan Vivin Andhika Yuwono, dkk.* Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 249

<sup>4</sup> Stephen P Robbins., and Timothy A. Judge, **op, cit.**, P. 74

keluarganya bila ia keluar. *Ke tiga* : Komitmen baku atau normative (*Normative Commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan – alasan moral dan etika. Karyawan yang memelopori inisiatif baru akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa meninggalkan majikannya dalam kesulitan jika keluar dari organisasi.

Menurut Geoge dan Jones yang dimaksud dengan komitmen organisasional merupakan kumpulan dari perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh para karyawan terhadap organisasinya secara keseluruhan.<sup>5</sup> Lebih lanjut Geoge dan Jones menyatakan bahwa tingkat komitmen itu bervariasi dari paling tinggi sampai sampai dengan paling rendah, dan karyawan dapat bersikap masing - masing tentang berbagai aspek organisasi seperti pelaksanaan promosi, kualitas produk dan masalah – masalah etika.

Wursanto mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal – hal berikut :<sup>6</sup>

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari pada anggota baik moril maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.

---

<sup>5</sup> Jennifer M George and Gareth R Jones, *Understanding and Managing Organizational Behaviour, Fourth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005), P. 75-93

<sup>6</sup> Wursanto. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2005), hlm. 15-16

5. Adanya letupan emosional/ amarah dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
6. Adanya niat baik (*goodwill*) dari pada anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Selanjutnya menurut Wursanto, mengemukakan kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari para anggota (karyawan) itu meliputi hal – hal sebagai berikut :

1. Kesepakatan bersama terhadap tujuan yang akan dicapai.
2. Kesepakatan bersama dalam hal menetapkan berbagai jenis kegiatan yang harus dilakukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kesepakatan bersama dalam hal menetapkan ketentuan – ketentuan atau norma – norma yang harus ditaati oleh setiap anggota kelompok. Aturan – aturan tersebut dapat bersifat tertulis maupun tidak tertulis.
4. Kesepakatan bersama dalam hal menetapkan berbagai sarana yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
5. Kesepakatan bersama para anggota dalam hal menetapkan cara atau metode yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah keberpihakan seseorang yang ditujukan kepada organisasi dimana ia berada dan keinginannya untuk tetap berpartisipasi aktif, dengan indikator kesetiaan pada organisasi, berperan aktif, menerima tujuan dan nilai-nilai, mematuhi peraturan dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

## 2.1.2. MOTIVASI

Motivasi sangat penting artinya bagi industri hotel, seorang manajer akan melakukan berbagai cara untuk memotivasi dan memberikan dorongan para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa pakar mendefinisikan motivasi menurut versinya masing – masing :

Menurut Robins mendefinisikan motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu dan di persyaratkan oleh kemampuan aksi tersebut untuk memuaskan beberapa kebutuhan individual.<sup>7</sup> Dinyatakan lebih lanjut bahwa orang yang termotivasi akan mengerahkan tenaga yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan, bila dibandingkan dengan yang tidak termotivasi.

Robins juga mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.<sup>8</sup> Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam hal ini ada tiga unsur yang menjadi kunci definisi tersebut, yaitu intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*). Ketiga unsure tersebut yang paling banyak mendapat perhatian bila membicarakan motivasi.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson motivasi adalah:

---

<sup>7</sup> Stephen P Robins, *Organizational Behaviour, Tenth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc, 2003), P. 43

<sup>8</sup> Stephen P Robins, *Organizational Behaviour, Tenth Edition*. Terjemahan Benyamin Molan, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 213-214

*“Motivation is Defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work related effort and determines it’s direction, intensity and persistence.”<sup>9</sup>.*

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun diluar karyawan, untuk memulai bekerja yang berkaitan dengan pekerjaan dan menentukan arah, intensitas dan ketekunan. Unsur intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Unsur ini merupakan unsur yang paling difokuskan, bila membicarakan tentang motivasi kerja. Akan tetapi, intensitasnya yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa:

*“Motivational is only one of several factors that influences performance. For example, poor performance may be more a function of outdated or inefficient materials and machinery, not having goals to direct one’s attention, a monotonous job, feelings of inequity, a negative work environment characterized by political behavior and conflict, poor supervisory support and coaching or poor work low.”<sup>10</sup>.*

---

<sup>9</sup> Colquitt, LePine, Wesson. *Organizational Behavior*. (New York: Mc Graw Hill. Inc 2009), hlm 206

<sup>10</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: Mc. Graw Hill Companies, Inc 2010), hlm. 237

Motivasi hanya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, contohnya prestasi yang kurang lebih cenderung pada fungsi yang ketinggalan jaman atau material dan mesin yang tidak efisien, bukan hanya mempunyai tujuan untuk mengarahkan perhatian seseorang, pekerjaan yang monoton, perasaan yang tidak stabil, karakter lingkungan kerja yang negatif oleh perilaku politis dan konflik, dukungan supervisor yang kurang dan pelatihan atau arus kerja yang kurang baik.

Menurut Ivancevich motivasi adalah:

*“Motivation is that set of attitudes that predisposes a person to act in a specific goal-directed way. Motivation is this an inner state that energizes, channels and sustains human behavior to achieve goals.”<sup>11</sup>*

Motivasi adalah seperangkat sikap yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuannya. Motivasi terdapat dalam diri seseorang dan merupakan energi yang mengendalikan perilaku manusia dalam pencapaian suatu tujuan.

Menurut Hanggraeni, Motivasi (*motivation*) memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya<sup>12</sup>. Tiga elemen utama dari motivasi ini adalah intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Arah berhubungan dengan pengaitan arah dan tujuan yang menguntungkan organisasi, dan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara

---

<sup>11</sup> John M. Ivancevich. *Human Resource Management*. (Richard D. Irwin . Inc 1995), hlm. 56

<sup>12</sup> Dewi Hanggraeni, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Fakultas UI, 2011),hal.31.

bersamaan. Ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Robins dan Judge menyatakan bahwa teori motivasi yang paling banyak dikenal adalah hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa setiap manusia memiliki hirarki lima kebutuhan yaitu : (i) *physiological*, (ii) *Safety*, (iii) *Social*, (iv) *Esteem*, (v) *Self Actualization*.<sup>13</sup> Begitu masing – masing kebutuhan tersebut dipenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut pandang motivasi, teori tersebut menyatakan bahwa walaupun tidak ada kebutuhan yang terpenuhi sepenuhnya, namun demikian kebutuhan tertentu yang sudah terpuaskan secara substansial tidak lagi dapat digunakan sebagai pendorong motivasi.

Dalam teori motivasi manusia, Maslow menyebutnya sebagai teori dinamis menyeluruh (*holistic – dynamic theory*) yang terintegrasi.<sup>14</sup>

Untuk memahami secara komprehensif mengenai teori-teori motivasi, berikut ini dikemukakan beberapa teori motivasi, yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow<sup>15</sup>

Menurut Maslow dalam Mullins menyatakan bahwa:

---

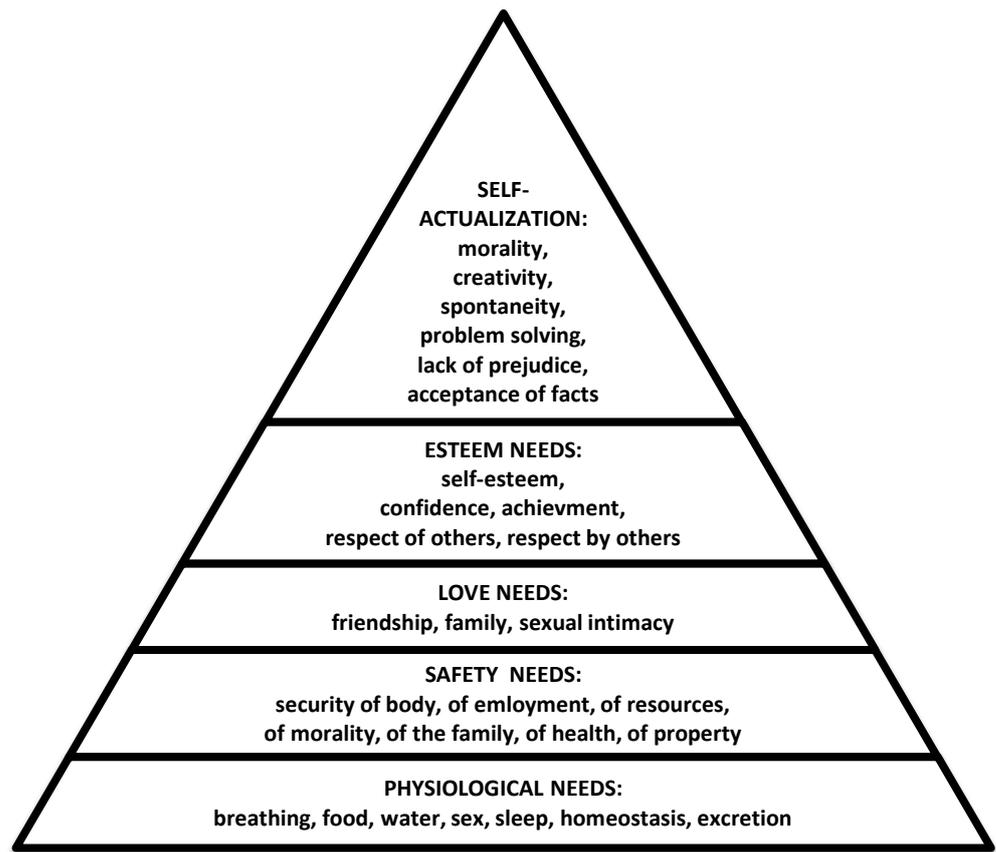
<sup>13</sup> Stephen P Robins.,and Timothy A.Judge, **op, cit.**, hlm. 167

<sup>14</sup> Abraham H Maslow, *Motivation and Personality*, Newyork: Harper and Row Publisher, 1970),P. 35

<sup>15</sup> Laurie J. Mullins, *Management and Organization Behavior*, (England: Prentice Hall Publisher, 2005), hlm. 480

*Human needs are arranged in a series of levels, a hierarchy of importance, such as:*

- 1) Physiological needs, these include homeostasis such as satisfaction hunger and thirst, the need for oxygen and to maintain temperature regulation. Also sleep, sensory pleasures, activity, maternal behavior and arguably sexual desire (Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan dasar manusia agar dapat tetap bertahan hidup seperti makanan, pakaian, perumahan);*
- 2) Safety needs, these include safety and security, freedom from pain or threat of physical attack, protection from danger or deprivation, the need for predictability and orderliness (Kebutuhan keselamatan dan keamanan, adalah kebutuhan rasa aman dalam bekerja, keamanan untuk merdeka bebas dari ancaman);*
- 3) Social needs, these include affection, sense of belonging, social activities, friendships and both the giving and receiving of love (Kebutuhan berafiliasi, adalah kebutuhan sosial, teman interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam lingkungan pergaulan);*
- 4) Esteem needs, these include both self respect and esteem of others (Kebutuhan akan penghargaan, adalah kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan, prestise dari pegawai dan lingkungan kerjanya);*
- 5) Self Actualization needs, this the development and realization of one's full potential (Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dirinya secara maksimal)*



Gambar 2.1  
Maslow's Hierarchy Needs<sup>16</sup>

## 2. Teori Dua-Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor.<sup>17</sup> Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator hygiene atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori.

Teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan yang lain adalah teori dua faktor Herzberg. Seperti dalam Mullin dikatakan,

<sup>16</sup> Fred Luthans, *Organization Behavior* (New York: McGraw-Hill /Irwin , 2011), hlm. 163

<sup>17</sup> John M. Ivancevich, *op, cit.*, hlm. 151

*One set of factor are those which, if absent, cause dissatisfaction. These factors are related to job context, they are concerned with job environment and extrinsic to the job itself. These factors are the hygiene or maintenance factors. They serve to prevent dissatisfaction. The other set of factors are those which, if present, serve to motivate the individual to superior effort and performace. These factor are relted to job content of the work itself. They are the motivators or growth factors.*<sup>18</sup> Teori diatas menggambarkan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

- 1) Faktor *Hygiene*, merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu ketidakpuasan. Faktor ini mencakup gaji/upah, jaminan kerja, kondisi kerja dan status. Dengan kata lain menyentuh individu melalui rasa senang dan tidak senang bekerja.
- 2) Faktor motivator, merupakan faktor yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja, seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan. Dengan kata lain merupakan faktor yang menyentuh individu melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaannya, karena menyangkut lingkungan kerjanya.

---

<sup>18</sup> Laurie J. Mullins, **op.cit.**, hlm. 485

### 3. Teori ERG Alderfer

Robbins dan Judge mengutip pendapat Clayton Alderfer yang berusaha untuk mengolah lagi teori kebutuhan Maslow untuk meluruskannya lebih mendekati penelitian empiris, dan hirarki kebutuhannya tersebut disebut teori ERG (*Existence, relatedness, growth*) yang terdiri dari tiga kelompok kebutuhan, yaitu : Eksistensi (*Existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*).<sup>19</sup>

Teori kebutuhan menurut Alderfer dalam Mullins dikatakan bahwa:

*“This model condenses Maslow’s five levels of needs into only three level based on the core needs of existence, relatedness and growth (ERG Theory).”*<sup>20</sup>

Dari pendapat di atas dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dapat diukur menurut hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan mendasar, kebutuhan keterkaitan yang merupakan kebutuhan hubungan antar pribadi dan kebutuhan pertumbuhan yang merupakan kebutuhan kreativitas pribadi atau pengaruh produktif.

### 4. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Ivancevich, Kanopaske, dan Matteson mengutip teori motivasi McClelland yang berkaitan dengan konsep pembelajaran yang terdiri dari tiga jenis kebutuhan, yaitu : kebutuhan berprestasi (*need for achievement, nAch*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation, nAff*) dan kebutuhan

---

<sup>19</sup> Stephen P Robbins.,and Timothy A.Judge, *op. cit.*, hlm. 168

<sup>20</sup> Laurie J. Mullins, *op. cit.*, hlm. 484

akan kekuasaan (*need for power, nPow*).<sup>21</sup> Selanjutnya dikatakan bahwa Mc Clelland berpendapat bahwa ketika suatu kebutuhan yang kuat ada pada seseorang, maka akan berdampak pada motivasinya untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepada kepuasan. Dengan memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi, mendorong seseorang untuk menentukan sasaran yang menantang, bekerja keras untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut dan menggunakan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan yang kuat dari seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan ditempat bekerja dengan indikator keinginan bekerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab, menyukai tantangan, menghindari kegagalan dan berusaha untuk maju.

### **2.1.3. KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja dan motivasi sering digunakan secara bersamaan. Motivasi dan kepuasan kerja sebenarnya dapat dibedakan. Menurut Drs. Joko Raharjo yang dikutip dari ( handoko ; Asa'ad ) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> John M Ivancevich.,Robert Konopaske, Michael T Matteson, *op. cit.*, hlm. 147-148

<sup>22</sup> Raharjo,Joko,*Paradigma baru MSDM*, (Jakarta: Platinum, 2013),hal.153.

Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau repons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya<sup>23</sup>.

Menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor *hygiene* yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja.<sup>24</sup>

Proses untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator (intrinsik) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.

---

<sup>23</sup> Kreitner, Kinichi, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Emban Patria, 2003), hal.271.

<sup>24</sup> Fred Luthans, *Organization Behavior* (New York: McGraw-Hill /Irwin, 2006), hlm. 283

Menurut Sondang kepuasan kerja seorang karyawan belum tentu terdorong untuk berprestasi tidak terletak pada motivasinya tetapi dapat terletak pada aspek-aspek lain sebagai contoh, seorang karyawan puas karena imbalan yang diterima<sup>25</sup>.

Pemahaman kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Menurut Veitzhal Rivai kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja<sup>26</sup>.

Menurut As'ad, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan dalam pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

---

<sup>25</sup> Siagian, Sondang, *MSDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal.295.

<sup>26</sup> Rivai, Veitzhal, *MSDM*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal.457.

Menurut Gomes, kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja, hubungan tersebut dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut<sup>27</sup>.

Gambar. Kaitan antara motivasi dan kepuasan kerja ( Gomes, 1995 )

		KEPUASAN	
		Tinggi	Rendah
Motivasi	Tinggi	I. Nilai Positif bagi organisasi dan bagi Pegawai	III. Nilai Positif bagi organisasi dan negatif bagi Pegawai
	Rendah	II. Nilai Negatif bagi organisasi dan Positif bagi Pegawai	IV. Nilai Negatif bagi organisasi dan bagi Pegawai

Gambar 2.2

Kuadran pertama menunjukkan keadaan yang ideal, dimana pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai yang positif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

Kuadran kedua menunjukkan keadaan dimana pegawai motivasinya tinggi tetapi tidak puas terhadap pekerjaannya. Apabila hal ini dibiarkan, dalam

<sup>27</sup>Joko Raharjo, **op, cit.**, hlm.156.

jangka panjang dapat menimbulkan protes terhadap perusahaan atau pegawai memilih berpindah pekerjaan.

Kuadran ketiga menunjukkan keadaan dimana pegawai tidak termotivasi oleh segala kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan, dalam jangka panjang dapat menimbulkan keadaan kontraproduktif bagi perusahaan dan bukan tidak mungkin perusahaan sulit berkembang atau bahkan mengalami krisis atau kebangkrutan.

Kuadran keempat menunjukkan keadaan yang paling buruk, dimana pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negative baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan rendah tentunya akan membearikan kontribusi rendah terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang rendah maka organisasi akan memiliki *outcomes* yang sangat kecil dan dengan *outcomes* yang sangat kecil, dan dengan *outcomes* yang sangat kecil maka organisasi tidak akan dapat memenuhi keinginan dan harapan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

Menurut Hasibuan, Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja<sup>28</sup> :

1. Kepuasan Intrinsik (*Intrinsic Satisfaction*)

Menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan intrinsik adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan

---

<sup>28</sup>Hasibuan, *MSDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),hal.202.

intrinsik akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

## 2. Kepuasan Ekstrinsik (*Extrinsic Satisfaction*)

Menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan ekstrinsik adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan ekstrinsik lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

## 3. Pengakuan (*Recognition*)

Menurut Hasibuan (2002:202) pengakuan maksudnya adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya. Karyawan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

Sedangkan menurut Smith et.al dikutip dari buku Fred Luthans, Faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja dapat dikelompokkan dalam lima dimensi, yaitu :<sup>29</sup>

### a. Pekerjaan Itu Sendiri

Desain pekerjaan mempunyai dua tujuan utama, yaitu menyusun aktivitas organisasi secara efisien dan efektif, serta memberikan motivasi pada para pekerja melalui serangkaian tugas, kewajiban, tanggung jawab dan kesempatan belajar. Kepuasan kerja

---

<sup>29</sup>Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Singapore: Mc Graw-Hill, 2005). Hlm. 126

maksimal dapat dicapai apabila terdapat tingkat variasi pekerjaan yang moderat dan otonomi yang tinggi.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa dan penghargaan atas segala yang disumbangkan tenaga kerja kepada perusahaan. Pembayaran memegang peran yang penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karena uang merupakan alat tukar untuk memenuhi kebutuhan manusia. Pembayaran dapat ditetapkan bervariasi besarnya sesuai dengan standar perhitungan tertentu, jumlah tiap periode, atau kombinasi keduanya sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

c. Peluang Promosi

Kesempatan mutasi ke posisi yang lebih tinggi dalam bentuk struktur organisasi perusahaan memegang peranan yang moderat dalam menentukan kepuasan kerja karena karyawan berharap dapat menerima hal-hal yang lebih baik dari posisi baru tersebut. Posisi yang lebih tinggi identik dengan pembayaran gaji yang lebih besar, kenaikan status dan tugas yang lebih menantang.

d. Supervisi

Proses pengarahan dan pengawasan oleh seorang atasan langsung mempunyai dua dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama proses penyeliaan berkaitan dengan hubungan antar pribadi,

yang kedua berkaitan dengan sampai sejauh mana gaya kepemimpinan memberikan kesempatan partisipasi karyawan untuk ikut mengambil keputusan.

e. Rekan Kerja

Hubungan antar individu dalam suatu kelompok kerja mempengaruhi tingkat kerjasama dan konflik yang mungkin terjadi baik dalam unit yang sama maupun antar unit. Pengertian teknikal yang baik, dukungan moral dan meminimalkan konflik menjamin pelaksanaan tugas yang menguntungkan semua pihak dalam perusahaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja dengan indikator keinginan bekerja yang lebih baik, prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju.

## 2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Hasil studi empiris mengenai pengaruh antara komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai *variable intervening* menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 4.540 dengan P (*Probability*) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh McNeese (1996), Morrison (1997), Grant (2001) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan ada pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasi dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 2.064 dengan P (*Probability*) sebesar 0,039 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Burton, James P., Thomas W Lee, Brook C Holtom (2002) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Menurut Suparman (2007), mengenai Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan menghasilkan kesimpulan pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja dan ada pengaruh positif antara komitmen

organisasi dengan kepuasan kerja. Berikut ini adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1  
Ringkasan hasil penelitian terdahulu

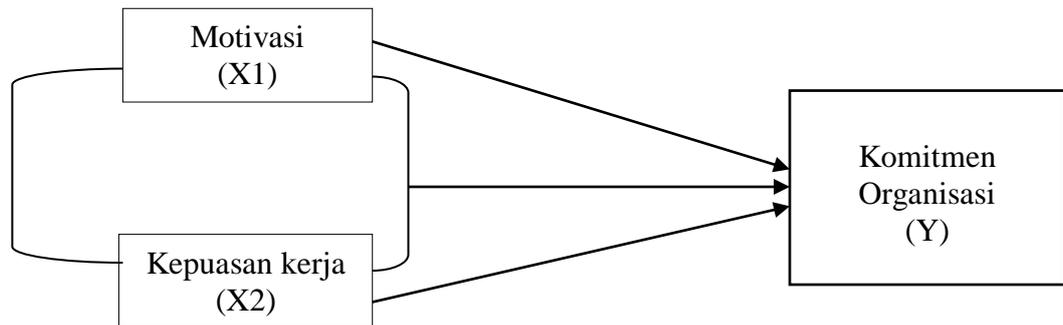
Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Eva Kris Diana Devi (2009)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variable intervening	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> <li>• Intervening : Komitmen Organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional</li> <li>• Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional</li> <li>• Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
McNeese-Smith, Donna (1996)	<i>Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leadership Behaviour</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Productivity</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Organizational Commitment</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Productivity and Job Satisfaction</i> berkorelasi <math>r = .25</math> (<math>p = .001</math>)</li> <li>• <i>Productivity and Organizational Commitment</i> berkorelasi <math>r = .31</math> (<math>p = .001</math>)</li> <li>• <i>Job Satisfaction and Organizational Commitment</i> berkorelasi <math>r = .39</math> (<math>p = .001</math>)</li> </ul>

Morrison, Kimberley A. (1997)	<i>How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations And Intentions To Remain</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Franchise Job Satisfaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance Organizational Commitment</li> <li>• Congenial Franchisor Relations</li> <li>• Intentions to remain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Franchisee Job Satisfaction</li> </ul> <p>Berpengaruh positif Terhadap Performance, Organizational Commitment, Congenial Franchisor, Intentions to remain</p>
Grant Ken (2001)	<i>The Role of Satisfaction With Territory Design On The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Sales People</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction With Territory Design,</li> <li>• Role Ambiguity</li> <li>• Role Complict</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrinsic Motivation</li> <li>• Job Satisfaction</li> <li>• Organizational Commitment</li> <li>• Sales Person Performance</li> <li>• Met Expectations</li> <li>• Intention to leave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction With Territory Design</li> </ul> <p>Berpengaruh positif Terhadap Intrinsic Motivation, Job Satisfaction dan Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction With Territory Design</li> </ul> <p>Berpengaruh negatif Terhadap Role Ambiguity</p>
Burton James P, Thomas W Lee, Brook C Holtom (2002)	<i>The Influence of Motivation to Attend, Ability to attend and organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviour</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation to Attend</li> <li>• Ability to Attend</li> <li>• Organizational Commitment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absenteeism</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational Commitment,</li> </ul> <p>Berpengaruh positif Terhadap Motivation to Attend</p> <p>Affective (r = .49, p &lt; 0.1) Normative (r = .39, p &lt; 0.01) Continuance (r = .13, p &lt; .05)</p>
Suparman (2007)	Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peran Kepemimpinan</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada pengaruh positif Peran kepemimpinan Dengan kepuasan kerja</li> <li>• Ada pengaruh positif Motivasi dengan Kepuasan kerja</li> <li>• Ada pengaruh positif</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan kerja</li> <li>• Ada pengaruh positif Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai</li> <li>• Ada pengaruh positif Peran Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai</li> <li>• Ada pengaruh positif Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai</li> </ul>

### 2.3. KERANGKA BERFIKIR

Model penelitian yang menggambarkan hubungan antara *independent variables* dan *dependent variables* diambil berdasarkan penelitian dan kajian sebelumnya adalah sebagai berikut :

Gambar 2.3  
Kerangka Pemikiran Teoritik



### 2.4. PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. HO : diduga faktor motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Hotels Sofyan Tbk
2. HI : diduga faktor motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Hotels Sofyan Tbk
3. HO : diduga faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Hotels Sofyan Tbk

4. HI : diduga faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Hotels Sofyan Tbk
5. HO : diduga faktor motivasi, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Hotels Sofyan Tbk
6. HI : diduga faktor motivasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Hotels Sofyan Tbk

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN DAN ANALISA**

#### **3.1. METODE PENELITIAN**

##### **3.1.1. DATA**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri dari perorangan atau langsung melalui atau mendatangi obyeknya. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada obyek penelitian (responden) dan diisi secara langsung oleh responden. Adapun responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah karyawan PT. Hotel Sofyan.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini dapat diperoleh melalui arsip yang dimiliki organisasi/ instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literature dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun data sekunder yang diperoleh oleh peneliti yaitu dokumen perusahaan berupa profil perusahaan yang terdiri dari visi, misi, struktur perusahaan dan karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.1.2. LOKASI**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Hotel Sofyan. Alasan pemilihan tempat penelitian di dasari oleh beberapa pertimbangan, yaitu:

- a) Keinginan peneliti memberikan kontribusi kepada instansi dimana peneliti adalah konsultan pada hotel tersebut;
- b) Untuk mempermudah pengumpulan data primer dan sekunder. Hal tersebut dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya;
- c) Menurut hemat peneliti, masih minimnya penelitian yang dilaksanakana di PT Hotel Sofyan.

Pelaksanaan penelitan ini dilakukan 2 (dua) tahap, yakni:

- 1) Tahap pertama yaitu uji coba instrumen penelitian, sedangkan;
- 2) Tahap kedua adalah penyebaran kuesioner terhadap para karyawan yang dijadikan responden penelitian.

### **3.1.3. POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi adalah sekumpulan unit ( biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian ) dimana kita mengumpulkan data. <sup>1</sup> Sedangkan sampel adalah subset unit – unit dari suatu populasi. Sebagai populasi penelitan adalah karyawan yang bekerja di PT Hotel Sofyan.

---

<sup>1</sup> McClave.,Benson and Sincich, *Statistik untuk bisnis dan ekonomi, Edisi kesebelas*.Erlangga, 2011), Hlm. 6

Menurut Kusmayadi & Endar Sugiarto, teknik *convenience sampling* yaitu suatu sampel yang dipilih dari populasi dengan cara tanpa perencanaan seksama, responden yang dimintai informasi benar-benar diperoleh secara kebetulan.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Uma Sekaran, *convenience sampling* adalah proses pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya.<sup>3</sup> Populasi penelitian ini adalah karyawan di Hotel Sofyan. Peneliti mengambil tingkat kesalahan 10% karena populasi memiliki tingkat heterogenitas yang tinggi. Apabila populasi bersifat homogen, tidak ada persoalan tentang besar kecilnya sampel.

Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang

masih dapat ditoleransi (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari jumlah populasi sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Kusmayadi & Endar Sugiyarto, *Op.Cit*, hal 141.

<sup>3</sup> Uma Sekaran, *Op.Cit*, hal 136.

<sup>4</sup> Kusmayadi dan Endar Sugiarto, *Metodologi Penelitian Dalam Bidang Kepariwisata* Jakarta: Gramedia, 2000, hal 74.

$$n = \frac{177}{1 + 177 \times (0,1)^2}$$

$$n = 63,89 = 64$$

Berdasarkan data dan rumus yang digunakan dari jumlah populasi yang ada di PT Hotel Sofyan maka jumlah sampel minimal yang diteliti adalah berjumlah 63,89 atau dibulatkan menjadi 64 responden. Dalam penelitian ini, responden yang dipilih adalah karyawan PT Hotel Sofyan sebagai sumber data secara acak dan memiliki peluang yang sama untuk menjadi contoh. Diharapkan jumlah sampel yang diambil dapat merepresentasikan dari seluruh total populasi yang ada.

#### **3.1.4. METODE PENGAMBILAN SAMPEL**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan – pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi – dimensi dan konstruk – konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan – pernyataan dalam angket tertutup untuk mendapatkan jawaban yang telah disediakan.

### 3.1.5. SUMBER DATA

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang menggunakan metode penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan PT. Hotel Sofyan, sedangkan data sekunder adalah dokumen perusahaan berupa profil perusahaan yang terdiri dari visi, misi, struktur perusahaan dan karyawan serta *website* perusahaan.

Profile PT Hotel Sofyan sebagai berikut : Sejarah berdirinya PT. Sofyan Hotels Tbk, dimulai oleh rintisan usaha dari Bapak Drs. Sofyan Ponda yang mendirikan usaha hotel pada awal dekade tahun 70-an, bermula dari Hotel Menteng I (60 Kamar) di Jalan Gondangdia Lama No. 28 dan Hotel Menteng II (80 kamar) di Jalan Cikini Raya No. 105, keduanya berada di wilayah Jakarta Pusat dengan badan hukum PT. Menteng Sarana Wisata. Pada tahun 1983 diadakan pemantapan mengenai pola, falsafah dan posisi badan hukum perusahaan yang mengakibatkan dijualnya PT Menteng Sarana Wisata dengan seluruh aset – asetnya yaitu Hotel Menteng I dan II.

Atas dasar pengalaman suatu rangkaian usaha yang telah lebih dari 18 tahun bergerak dibidang jasa perhotelan, maka Pendiri, Direksi dan Profesional yang sudah lama bergabung dalam rangkaian Sofyan Hotels mendirikan suatu Perseroan Terbatas baru terhitung sejak tanggal 12 Januari 1989 dengan nama PT Sofyan Hotels. Pada bulan April tahun 1989 PT Sofyan Hotels yang pada saat itu mengelola Hotel Sofyan Cikini (110 kamar) dan memiliki Hotel Sofyan Tebet (53

kamar), melakukan Go Publik dengan hasil yang cukup menggembirakan dimana penjualan saham over subscribed 300%. Hasil dana dari Go Publik ini digunakan untuk membeli tanah dan bangunan di Jalan Cut Mutiah No. 9, Menteng Jakarta Pusat, yang kemudian dibangun menjadi Hotel Sofyan Betawi dengan 90 kamar.

Pada perjalanan berikutnya Hotel Sofyan Cikini yang semula dikelola akhirnya dibeli dengan melalui private placement pada tahun 1991 sehingga mulai saat itu PT Sofyan Hotels memiliki dan mengelola tiga hotel yaitu : Hotel Sofyan Tebet di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Tebet Jakarta Selatan, Hotel Sofyan Cikini yang terletak di Jalan Cikini Raya No. 79, Jakarta Pusat dan Hotel Sofyan Betawi di Jalan Cut Mutiah No. 9 Menteng Jakarta Pusat. Pada tahun 1998 perusahaan melakukan konsolidasi internal dengan mereposisi manajemen bisnis hotel yang dijalankan menjadi Manajemen Hotel yang berbasis Syariah Islam. Basis Syariah Islam ini kemudian dijadikan sebagai *Corporate Culture* baru dan kemudian diaktualisasikan kedalam bentuk penyediaan sarana hotel yang lebih Islami. Strategi yang dijalankan tersebut mendapat respon positif dari kalangan konsumen yang kemudian terefleksi dari peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun sejak prinsip berbasis Syariah Islam tersebut dijalankan.

➤ **Visi dan Misi Sofyan Hotel :**

- Visi Sofyan Hotel :

menjadi salah satu perusahaan hotel terkemuka dikelasnya, yang handal dan terpercaya melalui pelayanan bermoral dan berkualitas serta mampu memberikan kesejahteraan bagi semua stake holder, dan menjadi rahmat bagi lingkungannya.

- Misi Sofyan Hotel :

1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua tamu – tamu dan pelanggan serta menjaga keamanan, kenyamanan dan kesejukan.
2. Menjadi panutan sebagai hotel menengah yang bersih, aman dan nyaman dalam nuansa kekeluargaan.
3. Mewujudkan hotel sofyan sebagai rumah kedua untuk masyarakat pengguna jasa perhotelan.

Agar visi dan misi tersebut dapat tercapai tidak melenceng dari arahnya, perusahaan perlu menetapkan pedoman kerja manajemen yang di sofyan hotel dikenal dengan tujuh kepedulian.

➤ **Tujuh Kepedulian PT Sofyan Hotels Tbk :**

1. Peduli kepada Agama, yaitu peduli dengan tindakan sehari –hari kita, termasuk didalam perusahaan yang mengarah kepada ridho Allah SWT semata – mata sesuai dengan petunjuk – petunjuk- Nya dan tauladan Rasul-Nya, agar mencapai keselamatan dunia dan akhirat.
2. Peduli kepada Pemerintah, yaitu peduli kepada peraturan perundang – undangan yang berlaku dan perusahaan selalu menjalankan kebijaksanaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan tersebut.
3. Peduli kepada pelanggan, yaitu peduli kepada servise yang memuaskan terhadap pelanggan utamanya tamu – tamu hotel, yaitu melayani dengan setulus hati, termasuk seluruh pihak – pihak yang terkait yang

memungkinkan pelayanan yang baik tersebut, seperti supplier, sub-kontraktor dan lain – lain.

4. Peduli kepada lingkungan, yaitu peduli terhadap lingkungan dimana hotel kita berada, dan selalu beradaptasi dengan lingkungan tersebut, melalui kegiatan sosial, selalu memelihara lingkungan hidup agar bebas polusi dan selalu berupaya agar lingkungan tersebut bersih dan sehat.
5. Peduli kepada mutu produk kita, yaitu peduli kepada perawatan atau pemeliharaan, pengawasan mutu secara terus menerus bahkan harus ditingkatkan dan selalu diperbarui.
6. Peduli kepada karyawan, yaitu peduli kepada karyawan yang merupakan mitra kerja manajemen yang paling utama dan diupayakan meningkatkan kesejahteraan karyawan seiring dengan perkembangan perusahaan.
7. Peduli kepada pemegang saham, yaitu peduli kepada pemegang saham perusahaan, dengan jalan turut serta menjalankan perusahaan dengan baik dan benar melalui peningkatan hasil kerja untuk kemajuan perusahaan, agar investasi yang ditanamkan didalam perusahaan, nilainya berkembang dan hasilnya cukup menguntungkan.

➤ **Budaya Perusahaan :**

1. Konservatif, dalam arti menerapkan kebijakan – kebijakan manajemen yang tidak ekspansif. Karena kecenderungan dari kebijakan yang ekspansif adalah kearah yang “Derivatif” dan tidak “real” yang membahayakan kelangsungan usaha tersebut.
2. Pertumbuhan yang alami, dalam arti selalu meyakinkan bahwa pertumbuhan usaha yang berjalan secara natural adalah lebih baik daripada pertumbuhan yang dipaksakan.
3. Diversifikasi yang konsentrik, yaitu menegmebangkan sayap – sayap usaha yang tetap relevan dan sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai oleh manajemen, dalam hal – hal ini adalah bidang – bidang usaha yang berhubungan dengan jasa pelayanan hotel ( *Hotel related Service* ). Dalam sebuah Hadist tersebut : Jika suatu urusan diserahkan kepada pada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.
4. Seranting lebih tinggi, selangkah lebih maju, yang merupakan filosofi nenek moyang tanah minang yang mengandung ajaran untuk selalu berusaha menjadi yang lebih baik dan lebih baik lagi untuk masa depan. Dengan tidak merasa sombong terhadap keadaan kita dan terus berusaha meningkatkan ilmu dan keahlian untuk memberikan yang terbaik ( berupaya untuk terus menerus menjadi “tebu” dan tidak menjadi “sepah”.
5. Manajemen Partisipatif, dalam arti menganut paham bahwa setiap sumber daya manusia didalam manajemen merupakan asset penting bagi

perusahaan. Oleh karena itu tujuan manajemen hanya dapat dicapai melalui kerjasama serta partisipasi seluruh jajaran manajemen.

6. Tawadhu' (rendah hati), yaitu budaya "*correct*" sangat diperlukan untuk memberikan pelayan yang prima. Dengan mengedepankan prinsip "*plain living high thinking*", hidup sederhana dan berfikirlah yang beradab, akan mencegah kita pada upaya yang ceroboh, boros dan bermegah – megahan, yang membawa pada kehancuran hidup dan usaha kita.
7. Praktis dan efisien, yaitu paham yang meyakini bahwa sesuatu yang tidak rumit dan praktis akan lebih baik, lebih efisien sehingga akan memberikan rasa aman kepada seluruh pemakai jasa manajemen.

➤ **Proses perubahan Hotel Sofyan menuju Hotel Syariah :**

Pada tahun 1992 mulai ada pemikiran atau wacana untuk mengelola hotel secara syariah. Wacana ini semakin lama semakin berkembang hingga pada tahun 1994 keinginan untuk bersyariah itu sempat diungkap dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Munculnya wacana untuk mengelola hotel secara syariah didasari pada dua hal, yaitu : Pertama, adanya keinginan dari sebagian pemegang saham untuk mendapatkan penghasilan yang halal dari usaha hotel, bersih dari yang haram dan subhat. Kedua, adanya kebutuhan terhadap pedoman usaha atau terbentuknya budaya kerja perusahaan. Dari dua hal ini akhirnya bermuara pada keinginan untuk mengoperasikan hotel secara syariah.

Pada tahun 1994 mulai dilakukan kajian tentang hotel syariah. Dari kajian ini kemudian mengarah pada rumusan tentang konsep hotel syariah serta juga

bagaimana cara dan langkah yang akan ditempuh dalam penerapan hotel syariah nantinya. Lalu diambil keputusan bahwa penerapan hotel syariah dilakukan secara bertahap agar tidak menimbulkan keresahan yang mungkin disebabkan ketidakpahaman atau kurangnya sosialisasi. Dan pada waktu itu juga disosialisasikan rencana untuk menjalankan hotel secara syariah kepada karyawan. Karena ada kekhawatiran dari karyawan dan sebagian pemegang saham akan berkurangnya tamu yang datang disebabkan fasilitas – fasilitas yang bertentangan dengan syariah dihilangkan. Jadi praktis semenjak tahun 1994 sampai dengan tahun 2001 merupakan tahap pengkondisian untuk bersyariah. Meskipun demikian ada beberapa langkah nyata yang telah dilakukan secara perlahan untuk menuju hotel syariah, langkah tersebut adalah :

1. Tahap Pengkondisian (1994-2001)

- a. 1994 – 1997 Pencanaan Wacana Hotel Syariah dan Sosialisasi Informal.

1. Atas hasil evaluasi konsultan syariah dan saran dari dewan pengawas syariah, strategi yang ditetapkan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada adalah strategi proses perubahan secara bertahap atau ber-evolusi atau bertarnsformasi bukan revolusi.
    2. Pencanaan wawasan dan wacana hotel syariah pada bulan Mei 1994.
    3. Mulai dibangun kebutuhan untuk bersyariah.
    4. Sosialisasi internal secara informal tentang paradig bisnis dan manajemen secara syariah.

5. Mengidentifikasi dan mengangkat nilai – nilai sejarah perseroan dan manajemen yang selaras dengan syariah.
  6. Menyiapkan sumber daya manusia ( SDM ) yang memahami aspek syariah, teknis perhotelan dan manajemen, menempatkannya secara informal, tidak terstruktur dan dengan proses yang sealami mungkin sehingga dapat membaaur dengan budaya dan karyawan serta manajemen yang ada.
  7. SDM syariah ini berupaya menstimulasi pengajian – pengajian informal, seluruh lini perseroan. Sehingga secara informal mengangkat wacana bersyariah dalam seluruh aspek kehidupan secara alami termasuk hotel syariah.
  8. Menyikapi penolakan dengan penjelasan yang bijaksana dan diselaraskan dengan kebutuhan pihak yang menolak.
- b. 1997 – 2001 Penempatan SDM Syariah pada seluruh lini Struktur Organisasi dan Sosialisasi Formal Manajemen.
1. Menempatkan Sumber Daya Manusia berwawasan Syariah pada jabatan formil diseluruh lini perseroan, dan merajutnya pada suatu koalisi yang lebih terstruktur dan terpadu dalam kerangka pengimplementasian konsep hotel syariah.
  2. Melengkapi Sumber Daya Manusia yang telah ada disiapkan dengan pelatihan – pelatihan manajerial dalam bidang ekonomi syariah dan perhotelan guna menyiapkan kerangka visi dan misi perusahaan.
  3. Menetapkan visi secara formal dan strategi penerapannya.

4. Mengkomunikasikan secara formal visi yang ditetapkan dan strateginya, melalui *motivational and attitude training* dalam bentuk dauroh dan diteruskan dengan pembinaan akidah dan akhlak dalam kerangka pengenalan formil wawasan manajemen syariah.

2. Langkah – langkah perubahan ( 1994 – 2004 )

1. Pada waktu pencaanangan wacana hotel syariah pada tahun 1994, maka perubahanpun dilakukan secara paralel. Menu makanan yang terbuat dari babi waktu itu dihapuskan. Suatu langkah perubahan yang kecil sebagai stimulus awal yang dilanjutkan dengan perubahan langkah – langkah berikutnya yang baru mungkin dilaksanakan setelah tahapan pengkondisian telah berjalan lima tahun, yaitu sebagai berikut;
2. Penutupan Outlet Santai Music Club pada bulan Desember 1998 di Hotel Sofyan Betawi. Pendapatan Hotel keseluruhan dari Tahun 1998 ke 1999 naik 19,55%.
3. Penutupan terminal discotheq pada bulan November 1999 di Hotel Sofyan Tebet dan penutupan Health Center ( Message & Sauna ) di Hotel Sofyan Betawi di bulan Januari 2000. Pendapatan keseluruhan dari tahun 1999 ke tahun 2000 naik 10,26%.
4. Penghapusan minuman beralkohol di seluruh hotel pada bulan Maret 2000. Pendapatan keseluruhan dari Tahun 2000 ke 2001 naik 13,03%.
5. Penutupan Health Center di Hotel Sofyan Cikini pada bulan November 2001 dan penerapan *Syariah Receptionist Policy* pada

bulan Februari 2002 serta penerapan seragam menutup aurat (jilbab) pada bulan Mei 2002. Pendapatan keseluruhan dari tahun 2001 ke tahun 2002 naik 15,16%.

6. Sosialisasi eksternal sudah mulai dilakukan Agustus 2002 Hotel Sofyan menuju Hotel Syariah.
7. Penulisan kembali *Standard Operating Procedure* / Pedoman Sistem dan Prosedur dan *Standard Recipe*, yang selesai Maret 2003, akan dilanjutkan dengan penulisan kembali *Policy Guidelines, Training System*, Sistem Kontrol Mutu Produk dan Pelayanan, Standard Hotel Syariah sampai dengan *Franchising Tools*.
8. Perubahan anggaran dasar perseroan yang menetapkan dasar syariah sebagai prinsip dasar kebijakan operasional perseroan dan menambah organ dewan pengawas syariah dalam perseroan Juni 2003.
9. Pada Tanggal 26 Juli 2003 mendapatkan Sertifikat Lembaga Bisnis Syariah dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia.
10. Memenuhi payung – payung hukum formal lainnya yang diperlukan bagi perseroan seperti, pengakuan sebagai Lembaga Bisnis Syariah dari instansi yang berwenang (dalam hal ini DSN MUI telah memberikan sertifikat Lembaga Bisnis Syariah kepada Sofyan Hotel Tanggal 26 Juli 2003), penerapan standard akuntansi sesuai syariah, standarisasi hotel syariah, jaminan system baku mutu pelayanan sesuai syariah (semacam ISO 9002) diharapkan dapat teratasi ditahun 2004.

Pada dasarnya menetapkan dan mendukung langkah – langkah perubahan dimana memungkinkan secara sealaminya mungkin, lalu mulai menghasilkan dan menargetkan pencapaian – pencapaian jangka pendek.

3. Tahap Konsolidasi dan Pemantapan (2004 – 2010)

1. Mengkonsolidasikan semua progress yang sudah tercapai dan mendorong proses perubahan selanjutnya yang diperlukan.
2. Memantapkan pendapatan syariah dan menanamkannya dalam budaya perusahaan, sehingga benar – benar tercermin dalam seluruh lini manajemen dan pada setiap tempat dan saat.

Guna memperjelas gambaran outlet atau fasilitas hotel sofyan sebelum dan sesudah mengaplikasikan konsep hotel syariah, maka dapat dilihat dalam tabel halaman berikut :

**Tabel 3.1**  
**Fasilitas dan Produk Hotel Sofyan**

Fasilitas/ Produk yang tersedia	Sebelum Syariah	Sesudah Syariah
Kamar	√	√
Ruang Meeting	√	√
Restauran	Menu tidak hanya yang halal	Menu hanya yang halal
Menu dari Babi	√	X
Bar dengan minuman Alkohol	√	diganti herbal bar
Santai Musik Club	√	diganti multi purpose room
Terminal Discoteque	√	diganti coffe shop
Health Center	√	diganti ruang rapat
Hiburan	√	sesuai syariah
Tamu diseleksi	X	√
Seragam menutup aurat	X	√
Mushalla	X	√
Alquran, sajadah dan buku doa	X	√
Arah kiblat setiap kamar	X	√
Bisnis Center	X	√

➤ **Pengurus PT Sofyan Hotels TBK**

1. Dewan Pengawas Syariah :

Dr. Salim Segaf Al Jufri, MA	Ketua
Dr. Surahman Hidayat, MA	Anggota
Hafizuddin Ahmad, LC	Sekretaris

2. Komisaris

Riyanto Sofyan	Komisaris Utama
Safri Muhammad	Komisaris
Syamsudin	Komisaris Independen

3. Direksi

Bagus Moeshari	Direktur Utama
Awal Bekari	Direktur
Dellayana Safri	Direktur Keuangan

4. Sekretaris Perusahaan

Bobby Sofyan

### **3.2. METODA ANALISA**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif; analisis asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieraitas, dan uji heterokedastisitas; analisis statistik inferensial yang terdiri dari analisis multivariat; dan yang terakhir uji hipotesis.

Dalam pelaksanaan penelitian ini akan dianalisis pengaruh dari satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun variabel yang akan dikaji terdiri dari tiga, yaitu : (1) Motivasi, (2) Kepuasan Kerja, dan (3) Komitmen Organisasi. Dari ketiga variabel tersebut komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel endogen atau variabel terikat, sedangkan kedua variabel yang lain, yaitu : motivasi dan kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel eksogen atau variabel bebas/ penjelas.

Berikut adalah penjabaran metode analisis data dalam penelitian ini :

### 3.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.2.1.1 Validitas Instrumen

Validitas butir instrumen X1, X2, dan Y diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total ( $r_{hitung}$ ) melalui teknik korelasi *Pearson's Product Moment*. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 17 for windows. Rumus yang digunakan adalah rumus *Pearson Product Moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

X : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y : Skor total

$\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X  
 $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y  
n : Banyaknya responden

Kriteria pengambilan keputusan :

- $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ , maka instrumen valid
- $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{Tabel}}$ , maka instrumen tidak valid

### 3.2.1.2. Reliabilitas Instrumen

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan pengunjug dan dianalis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Cara ini dipilih dan dianggap sesuai dengan instrumen yang disusun, karena instrumen disusun untuk menggali pengalaman dan penilaian pengunjug, sehingga seluruh butir dianggap mengukur konsep yang sama.

Pengujian reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 17 for windows, dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* , yaitu :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
k : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  : Varians total  
 $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian dijumlahkan, seperti berikut :

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- $\sigma$  : Varians total  
 $\sum X$  : Jumlah skor  
 $n$  : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

### 3.2.2. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk membuat deksripsi atas suatu fenomena sosial atau alam secara sistematis, faktual, dan akurat.<sup>5</sup> Menurut Subana, statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengolahan data, dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, ataupun diagram, agar memberikan gambaran yang teratur ringkas, dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.<sup>6</sup> Statistik deskriptif digunakan

---

<sup>5</sup> Wardiyanta, Metode Penelitian Pariwisata, Jakarta:Rineka Cipta, 2006, hal 5.

<sup>6</sup> Subana, *Op.Cit*, hal 12.

untuk mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.<sup>7</sup>

Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain melihat karakteristik karyawan hotel Sofyan. Karakteristik karyawan yang akan dikaji terdiri dari usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, status pekerjaan. Metode ini menggunakan tabulasi yang kemudian diolah sehingga menghasilkan rata-rata (*mean*), data yang paling banyak muncul (*modus*), dan persentase terbesar.

### **3.2.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji statistik ini dilakukan untuk mengetahui tingkat normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.<sup>8</sup> Uji statistik ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 17 For Windows.

### **3.2.4. Uji Normalitas**

Untuk melaksanakan uji normalitas distribusi galat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian ditujukan untuk mengetahui distribusi data, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, maka pengujian selanjutnya akan dilakukan dengan uji statistik parametrik. Apabila data berdistribusi tidak normal, maka pengujian selanjutnya akan dilakukan dengan uji statistik non parametrik.

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hal 147

<sup>8</sup> Bahrul Kirom, *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen Cetakan Ke 2*, Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2010, hal 78.

Adapun hipotesis pengujiannya :

H<sub>0</sub> : data berdistribusi normal.

H<sub>1</sub> : data tidak berdistribusi normal.

Dengan kriteria pengujian:<sup>9</sup>

- Jika asymp sig. pada output kolmogorov smirnov > 5%, maka data berdistribusi normal,
- Jika asymp sig. pada output kolmogorov smirnov < 5%, maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.2.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang linear di antarara variabel-variabel *independen* yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinearitas) di antara variabel-variabel *independen*. Adanya hubungan yang linear antarvariabel independen akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen* nya. Oleh karena itu harus benar-benar dapat menyatakan, bahwa tidak terjadi adanya hubungan linear antara variabel-variabel *independen* tersebut.

---

<sup>9</sup> *Ibid*, hal 98.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika suatu variabel *independen* mempunyai nilai  $VIF > 10$  berarti telah terjadi multikolinearitas.

### 3.2.6. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear kesalahan pengganggu ( $e$ ) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heterokedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel *independen* dengan residualnya.

Adapun kriteria pengujiannya, sebagai berikut :

- Nilai signifikan  $> \alpha$  (5%) maka tidak dapat heteroskedastisitas
- Nilai signifikan  $< \alpha$  (5%) maka terdapat heteroskedastisitas.<sup>10</sup>

### 3.2.7. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Untuk menguji Autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Waston (DW), yaitu sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 102.

- Bilai nilai DW berada di antara  $d_U$  sampai dengan  $4 - d_U$  ( $d_U < d < 4 - d_U$ ) maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak terdapat autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih kecil daripada  $d_L$ , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol ( $d < d_L$ ). Artinya, terdapat autokorelasi positif.
- Bila nilai DW terletak di antara  $d_L$  dan  $d_U$  ( $d_L < d < d_U$ ). Artinya ragu-ragu.
- Bila nilai DW lebih besar daripada  $4 - d_L$ , ( $d > 4 - d_L$ ) koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, terdapat autokorelasi negatif.
- Bilai nilai DW terletak di antara  $4 - d_U$  dan  $4 - d_L$ , ( $4 - d_U < d < 4 - d_L$ ). Artinya, tidak dapat disimpulkan.

Hipotesis yang diuji adalah :

- $H_0 : \rho = 0$  (Hipotesis nol adalah tidak ada autokorelasi)
- $H_1 : \rho \neq 0$  (Hipotesis alternatif adalah ada autokorelasi)

### 3.2.8. Analisis Statistik Inferensial

Statistika inferensial adalah statistik yang berkaitan dengan analisis data (sampel) untuk kemudian dilakukan penyimpulan-penyimpulan (inferensi) yang digeneralisasikan kepada seluruh subyek tempat data diambil (populasi).<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Burhan, Nurgiyantoro, dkk, Statistika Terapan untuk Ilmu – Ilmu Sosial, Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2000, hal 20.

Menurut Subana, statistika inferensial adalah statistik yang berhubungan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat umum dari data yang telah disusun dan diolah.<sup>12</sup> Statistika inferensial atau statistika induktif bermaksud menyajikan, menganalisa data dari suatu kelompok untuk ditarik kesimpulan-kesimpulan, prinsip-prinsip tertentu yang berlaku bagi kelompok yang lebih besar (populasi) disamping berlaku bagi kelompok yang bersangkutan (sampel). Dalam penelitian ini, analisis dengan statistik inferensial menggunakan analisis bivariat dan analisis multivariate.

### 3.2.9. Analisis Bivariat

#### 3.2.9.1. Uji Korelasi Sederhana (r)

Korelasi bivariat yang dipakai adalah Korelasi Bivariat Parametrik *Pearson*. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).<sup>13</sup> Penelitian ini akan dikelola dan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS) 17 for Windows*. Sebagai *rule of thumb* kriteria korelasi dapat diartikan sebagai berikut :

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah

<sup>12</sup> Subana, *Op.Cit*, hal 12.

<sup>13</sup> Bahrul Kirom, *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, Cetakan Kedua, Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2010, hal 79.

0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Koefisien Korelasi *Pearsons* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

x = variabel pertama

y = variabel kedua

n = jumlah data

### 3.2.9.2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana ( Uji t )

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Pengujian menggunakan dua sisi (*two tailed*) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Adapun rumus  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan secara signifikan antara X<sub>1</sub>/X<sub>2</sub> dengan Y

H<sub>1</sub> : Ada hubungan secara signifikan antara X<sub>1</sub>/X<sub>2</sub> dengan Y

Berdasarkan probabilitas :

H<sub>0</sub> diterima jika  $Pvalue > 0.05$

H<sub>0</sub> ditolak jika  $Pvalue < 0.05$

Kriteria pengujian :

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $Pvalue > 0.05$ , maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara X<sub>1</sub>/X<sub>2</sub> dengan Y.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $Pvalue < 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara X<sub>1</sub>/X<sub>2</sub> dengan Y

### **3.2.10. Uji Korelasi Parsial**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi ( $r$ ) berkisar antara 1 hingga -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Sebagai *rule of thumb* kriteria korelasi dapat diartikan sebagai berikut :

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Koefisien korelasi parsial dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut : Korelasi antara X1 dengan Y, dimana X2 sebagai variabel kontrol

$$r_{y \cdot x_1 x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1 x_2}}{\sqrt{1 - (r_{x_1 x_2})^2} \cdot \sqrt{1 - (r_{yx_2})^2}}$$

Keterangan :

x1 : variabel pertama

y : variabel kedua

x2 : variabel kontrol

### 3.2.10.1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Pengujian menggunakan dua sisi (*two tailed*) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Adapun rumus  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi parsial

n : jumlah data atau kasus

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan secara signifikan antara X1 dengan Y jika X2 tetap

H<sub>1</sub> : Ada hubungan secara signifikan antara X1 dengan Y jika X2 tetap

Kriteria pengujian :

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan probabilitas :

- H<sub>0</sub> diterima jika  $Pvalue > 0.05$
- H<sub>0</sub> ditolak jika  $Pvalue < 0.05$

### **3.2.11. Analisis Multivariat**

Analisis statistik multivariat merupakan metode statistik yang memungkinkan peneliti melakukan penelitian terhadap lebih dari dua variabel secara bersamaan. Dengan menggunakan teknik analisis ini maka peneliti dapat menganalisis pengaruh beberapa variabel terhadap variabel lainnya dalam waktu yang bersamaan. Dalam analisis multivariat penelitian ini akan dikelola dan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS) 17 for Windows*.

### 3.2.12. Uji Korelasi Ganda (R)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel *independen* secara serentak terhadap variabel *dependen*. Nilai R berkisar antara 0 hingga 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Rumus korelasi ganda dengan dua variabel independen adalah :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.x_1x_2}$  : Korelasi variable X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan Y

$r_{yx_1}$  : Korelasi sederhana (*pearson product moment*) antara X1 dengan Y

$r_{yx_2}$  : Korelasi sederhana (*pearson product moment*) antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$  : Korelasi sederhana (*pearson product moment*) antara X1 dan X2

#### 3.2.12.1. Uji Signifikansi Korelasi Ganda (Uji F)

Pengujian signifikansi koefisien korelasi berganda dapat menggunakan uji ANOVA yaitu dengan uji F dengan  $\alpha = 0.05$ .

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-K-1)} \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Kriteria pengujian :

- $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya hubungan antara variabel secara bersama-sama dinyatakan tidak signifikan
- $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya hubungan antara variabel secara bersama-sama dinyatakan signifikan

### 3.2.12.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel *dependen* ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2(r_{yx1})(r_{yx2})(r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}$$

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

$r_{yx1}$  : korelasi sederhana (*pearson product moment*) antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx2}$  : korelasi sederhana (*pearson product moment*) antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x1x2}$  : korelasi sederhana (*pearson product moment*) antara  $X_1$  dengan  $X_2$

- $R^2 = 0$ , maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.
- $R^2 = 1$ , maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

### 3.2.13. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk keperluan menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data dengan cara **analisis regresi berganda**. Penelitian ini akan dikelola dan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS) 17 for Windows*.

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis data dalam membahas hubungan antara variabel terikat dengan dua variabel bebas atau lebih, adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah<sup>14</sup> :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots \beta_n X_n$$

Dimana:

- $a$  : Bilangan konstanta
- $Y$  : Komitmen Organisasi
- $\beta_1$  : Koefisien regresi
- $\beta_2$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Kepuasan Kerja

#### a) Koefisien Regresi

Menjelaskan seberapa besar pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Model Regresi sederhana adalah  $\hat{y} = a + bx$ , di mana,  $\hat{y}$  adalah variabel tak bebas (terikat),  $X$  adalah variabel bebas,  $a$  adalah penduga bagi intersap ( $\alpha$ ),  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi ( $\beta$ ), dan  $\alpha$ ,  $\beta$  adalah

---

<sup>14</sup> Supranto, Statistik, Teori dan Aplikasinya, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008, hal

parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel.

Rumus yang dapat digunakan untuk mencari a dan b adalah:

$$a = a = \frac{\sum Y - b\sum X}{N} = \bar{Y} - bX$$
$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X : Rata-rata skor variabel X

$\bar{Y}$  : Rata-rata skor variabel Y

**b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

$R^2$  menjelaskan seberapa besar persentasi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar  $R^2$  semakin besar pengaruh model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, suatu  $R^2$  sebesar 1 berarti ada kecocokan sempurna. Sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh X terhadap Y digunakan rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan cara "mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ( r ) yang telah dihitung", dengan rumus yaitu :

$$R^2 = r^2 \text{ (100\%)}$$

Keterangan :

R : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

### 3.2.14. Uji Hipotesis

#### 3.2.14.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk menentukan signifikansi masing-masing koefisien pada persamaan regresi berganda atau untuk menguji pengaruh variabel *brand image* ( $X_1$ ) dan produk wisata ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap keputusan berkunjung kembali ke TMII. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

$$t_{tabel} = \{ \alpha : df (n-k) \}$$

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan:

$\alpha$  : *Level of significance*, atau probabilitas menolak hipotesis yang benar.

$n$  : Jumlah sampel yang diteliti

$k$  : Jumlah variabel independen termasuk konstanta

$se$  : *Standar error*

Uji t-statistik yang dilakukan menggunakan uji satu sisi secara parsial dengan  $\alpha = 5\%$  (0.05) atau tingkat keyakinan 95%, sedangkan  $df = n-k$ , dengan  $n$  adalah ukuran sampel.

Dengan kriteria pengujian, sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, atau variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

Formulasi hipotesis :  $H_0 : \beta_1 = 0, \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0$

### 3.2.14.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

$$F_{tabel} = (\alpha : k-1, n-k), \alpha = 5\%$$

Di mana:

R : Koefisien determinasi

N : Banyaknya responden

K : Banyaknya variabel bebas

Kriteria Pengujian :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berpengaruh simultan dan signifikan terhadap  $Y$
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh simultan dan signifikan terhadap  $Y$

### **3.3. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL**

Penelitian ini menggunakan beberapa definisi variabel operasional sebagai berikut :

1. Variabel Operasional yang terkait dengan motivasi adalah dorongan atau keinginan yang kuat dari seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan ditempat bekerja dengan indikator keinginan bekerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab, menyukai tantangan, menghindari kegagalan dan berusaha untuk maju.
2. Variabel Operasional yang terkait dengan kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja dengan indikator keinginan bekerja yang lebih baik, prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju.
3. Variabel Operasional yang terkait dengan komitmen organisasi adalah keberpihakan seseorang yang ditujukan kepada organisasi dimana ia berada dan keinginannya untuk tetap berpartisipasi aktif, dengan indikator kesetiaan pada organisasi, berperan aktif, menerima tujuan dan nilai-nilai, mematuhi peraturan dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

### 3.4. PENGUKURAN VARIABEL

Desain kuisisioner yang dibuat menggunakan beberapa pertanyaan dan pendapat mengenai motivasi, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kuisisioner tersebut mencakup beberapa aspek sebagai berikut :

1. Pertanyaan seputar demografi data responden mencakup, umur, jenis kelamin, pendidikan, bagian dan status kerja.
2. Pertanyaan survey mengenai motivasi meliputi motivasi kerja seorang karyawan.
3. Pertanyaan survey mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut.
4. Pertanyaan survey mengenai komitmen organisasi meliputi komitmen kerja seorang karyawan.

Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data maka dipergunakan instrumen penelitian dengan alat bantu berupa daftar pernyataan, dimana keseluruhan jawaban diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) kategori.

Jawaban	Skor Jawaban
Selalu	5
Sering	4
Kadang - kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. DESKRIPTIF RESPONDEN SUBYEK PENELITIAN**

Deskriptif data responden menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan objek penelitian. Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden merupakan data yang mudah diperoleh serta dapat menunjukkan ciri – ciri perilaku tertentu. Dalam penelitian ini melibatkan karyawan Hotel Sofyan dengan menggunakan media kuesioner untuk mengukur persepsi karyawan dengan diwakili beberapa sampel yang diambil secara acak. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin dan status bekerja.

Komposisi responden berdasarkan umur yang terbesar adalah yang berada di usia 29 - 39 tahun yang menunjukkan persentase sebesar 47,7 % dan ini juga mewakili kondisi PT Hotel Sofyan secara keseluruhan.

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden Menurut Umur**

		Usia Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-28	15	23.1	23.1	23.1
	29-39	31	47.7	47.7	70.8
	40-50	14	21.5	21.5	92.3
	51-61	5	7.7	7.7	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak SMA/SMK sederajat dimana memberikan kontribusi sebesar 69,2 % dan tingkat Sarjana pada posisi kedua yaitu memberikan kontribusi sebesar 15,4%.

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Menurut Pendidikan**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	45	69.2	69.2	69.2
	Diploma	8	12.3	12.3	81.5
	Sarjana	10	15.4	15.4	96.9
	Pasca Sarjana	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Komposisi responden berdasarkan tingkat jenis kelamin yang paling banyak adalah Laki - laki yang menunjukkan persentase sebesar 86.2 % dan Perempuan pada posisi kedua yang menunjukkan persentase sebesar 13.8%.

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	86.2	86.2	86.2
	Perempuan	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Komposisi responden berdasarkan status bekerja yang paling banyak adalah karyawan tetap yang menunjukkan persentase sebesar 100 %.

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Responden Menurut Status Bekerja**

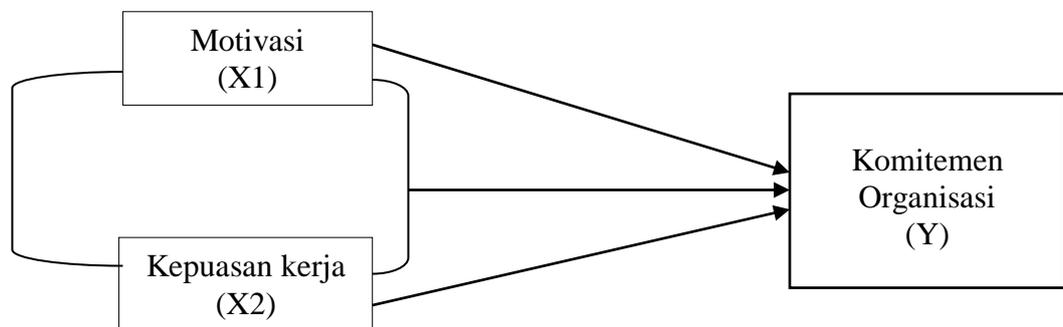
		Status Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Kontrak	65	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

#### 4.2. MODEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan dianalisa hubungan antara 3 variabel yang diukur melalui media kuesioner. Keterhubungan antara 3 variabel tersebut akan mengikuti model yang digambarkan pada gambar berikut.

Gambar 4.1 Model Penelitian



Keterangan :

- X1 (Variabel Bebas) : Motivasi  
 X2 (Variabel Bebas) : Kepuasan Kerja  
 Y (Variabel Terikat) : Komitmen Organisasi

Model penelitian yang dijadikan dasar untuk mengukur dan dilanjutkan dengan penelaahan faktor hubungan komitmen organisasi. Faktor motivasi dan kepuasan kerja yang secara teoritis dan beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa faktor – faktor tersebut terdapat hubungan dengan komitmen organisasi. Dengan berdasarkan model tersebut, akan didapatkan seberapa besar dan bentuk pengaruhnya, apakah positif atau negatif dengan faktor hubungan komitmen organisasi. Metode korelasi dan regresi linear berganda yang akan digunakan untuk mengetahui besaran dan bentuk pengaruhnya.

#### **4.3. UJI VALIDITAS**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar ( konstruk ) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS 17 pada tabel dengan judul *ITEM TOTAL STATISTICS*. Menilai kevalidan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation* > dari r-tabel.

Untuk mengukur validitas digunakan 20 responden untuk memutuskan apakah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diteruskan untuk mengukur variabel yang diteliti. Jika hasil 20 responden menunjukkan bahwa butir – butir pertanyaan itu valid untuk digunakan maka akan dipakai untuk 65 responden, sebaliknya jika butir pertanyaan itu ada yang tidak valid, maka akan dikeluarkan sebagai salah satu alat ukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.5 dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas terhadap item-item pertanyaan mengenai variabel Motivasi. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat 2 item pertanyaan (X5 dan X29) yang dinyatakan tidak valid, karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0.444 sehingga dua item tersebut harus di drop, sedangkan 29 pertanyaan lainnya dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh untuk tiap item-item pertanyaan lebih besar dari 0.444.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Pertanyaan Variabel Motivasi**

Butir Pertanyaan	Nilai r - hitung	Nilai r - Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,498	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,531	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,581	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,564	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,407	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 6	0,564	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,564	0,444	Valid
Pertanyaan 8	0,486	0,444	Valid
Pertanyaan 9	0,802	0,444	Valid
Pertanyaan 10	0,548	0,444	Valid
Pertanyaan 11	0,802	0,444	Valid
Pertanyaan 12	0,617	0,444	Valid
Pertanyaan 13	0,519	0,444	Valid
Pertanyaan 14	0,802	0,444	Valid
Pertanyaan 15	0,510	0,444	Valid
Pertanyaan 16	0,710	0,444	Valid
Pertanyaan 17	0,710	0,444	Valid
Pertanyaan 18	0,710	0,444	Valid
Pertanyaan 19	0,485	0,444	Valid
Pertanyaan 20	0,531	0,444	Valid
Pertanyaan 21	0,560	0,444	Valid
Pertanyaan 22	0,531	0,444	Valid
Pertanyaan 23	0,470	0,444	Valid

Pertanyaan 24	0,505	0,444	Valid
Pertanyaan 25	0,624	0,444	Valid
Pertanyaan 26	0,520	0,444	Valid
Pertanyaan 27	0,671	0,444	Valid
Pertanyaan 28	0,624	0,444	Valid
Pertanyaan 29	0,331	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 30	0,616	0,444	Valid
Pertanyaan 31	0,624	0,444	Valid

Tabel 4.6 dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas terhadap item-item pertanyaan mengenai variabel Kepuasan Kerja. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat 3 item pertanyaan (X6, X11 dan X29) yang dinyatakan tidak valid, karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0.444 sehingga tiga item tersebut harus di drop, sedangkan 27 pertanyaan lainnya dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh untuk tiap item-item pertanyaan lebih besar dari 0.444

**Tabel 4.6**

**Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja**

Butir Pertanyaan	Nilai r - hitung	Nilai r - Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,500	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,445	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,511	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,549	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,497	0,444	Valid
Pertanyaan 6	0,441	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 7	0,521	0,444	Valid
Pertanyaan 8	0,506	0,444	Valid
Pertanyaan 9	0,511	0,444	Valid
Pertanyaan 10	0,518	0,444	Valid
Pertanyaan 11	0,059	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 12	0,646	0,444	Valid
Pertanyaan 13	0,559	0,444	Valid
Pertanyaan 14	0,716	0,444	Valid

Pertanyaan 15	0,500	0,444	Valid
Pertanyaan 16	0,707	0,444	Valid
Pertanyaan 17	0,680	0,444	Valid
Pertanyaan 18	0,662	0,444	Valid
Pertanyaan 19	0,447	0,444	Valid
Pertanyaan 20	0,457	0,444	Valid
Pertanyaan 21	0,716	0,444	Valid
Pertanyaan 22	0,453	0,444	Valid
Pertanyaan 23	0,473	0,444	Valid
Pertanyaan 24	0,539	0,444	Valid
Pertanyaan 25	0,707	0,444	Valid
Pertanyaan 26	0,545	0,444	Valid
Pertanyaan 27	0,707	0,444	Valid
Pertanyaan 28	0,598	0,444	Valid
Pertanyaan 29	0,406	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 30	0,633	0,444	Valid

Tabel 4.7 dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas terhadap item-item pertanyaan mengenai variabel Komitmen Organisasi. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat 3 item pertanyaan (X 24) yang dinyatakan tidak valid, karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0.444 sehingga satu item tersebut harus di drop, sedangkan 29 pertanyaan lainnya dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh untuk tiap item-item pertanyaan lebih besar dari 0.444.

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi**

Butir Pertanyaan	Nilai r - hitung	Nilai r - Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,591	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,483	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,483	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,514	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,621	0,444	Valid
Pertanyaan 6	0,663	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,844	0,444	Valid

Pertanyaan 8	0,559	0,444	Valid
Pertanyaan 9	0,475	0,444	Valid
Pertanyaan 10	0,542	0,444	Valid
Pertanyaan 11	0,591	0,444	Valid
Pertanyaan 12	0,766	0,444	Valid
Pertanyaan 13	0,844	0,444	Valid
Pertanyaan 14	0,444	0,444	Valid
Pertanyaan 15	0,494	0,444	Valid
Pertanyaan 16	0,844	0,444	Valid
Pertanyaan 17	0,517	0,444	Valid
Pertanyaan 18	0,475	0,444	Valid
Pertanyaan 19	0,679	0,444	Valid
Pertanyaan 20	0,498	0,444	Valid
Pertanyaan 21	0,453	0,444	Valid
Pertanyaan 22	0,539	0,444	Valid
Pertanyaan 23	0,663	0,444	Valid
Pertanyaan 24	0,301	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 25	0,720	0,444	Valid
Pertanyaan 26	0,701	0,444	Valid
Pertanyaan 27	0,867	0,444	Valid
Pertanyaan 28	0,474	0,444	Valid
Pertanyaan 29	0,565	0,444	Valid
Pertanyaan 30	0,663	0,444	Valid

#### 4.4. UJI RELIABILITAS

Reliabilitas ( kehandalan ) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing – masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Berdasarkan output dari SPSS 17 atas pengujian reliabilitas terhadap butir – butir pertanyaan yang digunakan didapatkan nilai – nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	29

Nilai *Cronbach's Alpha* komitmen organisasi adalah dan lebih besar dari 0,60 sehingga reliabel untuk digunakan.

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	27

Nilai *Cronbach's Alpha* motivasi adalah dan lebih besar dari 0,60 sehingga reliabel untuk digunakan.

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	29

Nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja adalah dan lebih besar dari 0,60 sehingga reliabel untuk digunakan.

#### 4.5. ANALISA KORELASI

Untuk mengetahui keterhubungan (korelasi) antara 3 variabel yang diujikan yaitu komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja maka digunakan uji korelasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS 17, dan pada tabel berikut didapatkan hasil output korelasinya.

**Tabel 4.11 Hasil Output Korelasi**

		KomitmenOrganisasi	Motivasi	KepuasanKerja
KomitmenOrganisasi	Pearson Correlation	1	.500**	.508**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
Motivasi	Pearson Correlation	.500**	1	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.508**	.972**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

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

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Aturan untuk menganalisa hasil uji korelasi antara variabel adalah sebagai berikut :

- Jika nilai sig. (2-tailed) dibawah 0,05 maka terdapat korelasi atau hubungan. Jika nilai sig. (2-tailed) diatas 0,05 maka tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel tersebut.
- Nilai hubungan dilihat dari nilai *Pearson Correlation* yaitu berkisar antara dari 0 hingga 1. Jika nilai diatas 0,5 maka hubungan cukup kuat dan dibawah 0,5 maka hubungan cukup lemah.

Berdasarkan hasil output dari uji korelasi antara variabel komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja didapat hal – hal sebagai berikut :

- Terdapat hubungan antara variable komitmen organisasi dengan variabel motivasi, dengan ditunjukkannya angka *Pearson Correlation* sebesar 0,500.
- Terdapat hubungan antara variable komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja, dengan ditunjukkannya angka *Pearson Correlation* sebesar 0,508.

## 4.6. ANALISA ATAS UJI ASUMSI KLASIK STATISTIK

### 4.6.1 MULTIKOLINERITAS

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.12 Hasil Output Regresi Linear Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.390	14.888		3.452	.001		
	Motivasi	.120	.477	.116	.252	.802	.56	17.802
	KepuasanKerja	.454	.530	.395	.856	.395	.56	17.802

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Berdasarkan hasil output SPSS, pada kolom collinearity statistics didapat angka Tolerance untuk masing – masing variabel independen berada diatas 0,1 dengan rician sebagai berikut :

- Variabelmotivasi, nilai Tolerancinya 0,56 lebih besar dari 0,1
- Variabel kepuasan kerja Tolerancinya 0,56 lebih besar dari 0,1

#### 4.6.2 AUTOKORELASI

Cara untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak didaerah No Autocorrelation. Penentuan letak tersebut dibantu dengan tabel dl dan du, dibantu dengan nilai k (jumlah variabel independen)

**Tabel 4.13 Hasil Output Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.235	13.353	1.662

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut

- $DU < DW < 4 - DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW < 4 - DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson.

Dengan  $n = 65$ , dan  $k = 2$  didapat nilai  $DL = 1,535$  dan  $DU = 1,663$ .

Berdasarkan output hasil SPSS, didapat nilai Durbin Watson hitung untuk model penelitian ini adalah 1,662.  $DU < DW < 4 - DU = 1,662 < 1,662 < 1,663$  artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

### 4.6.3 HETEROSKEDASTISITAS

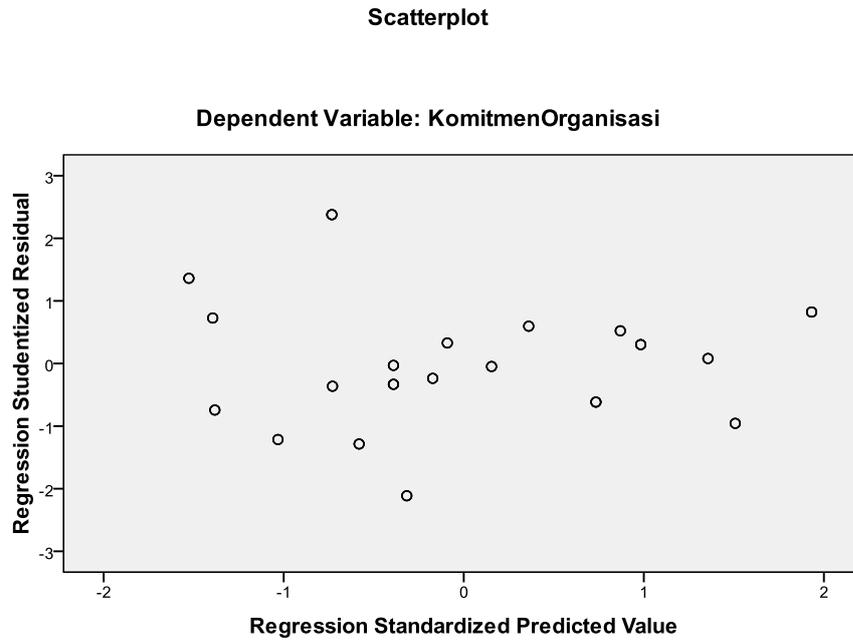
Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya homokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Analisa pada gambar scatterplot yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat homokedastisitas jika :

- Titik – titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0
- Titik – titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
- Penyebaran titik – titik data sebaiknya tidak berpola.

Berdasarkan karakteristik tersebut, digambarkan bahwa model ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

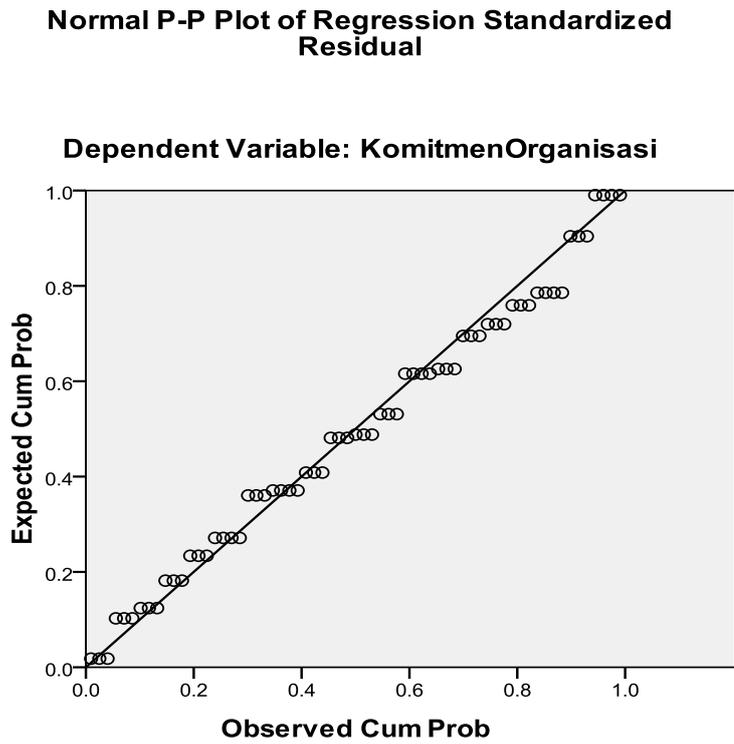
Gambar 4.1 sebaran data variabel dependen



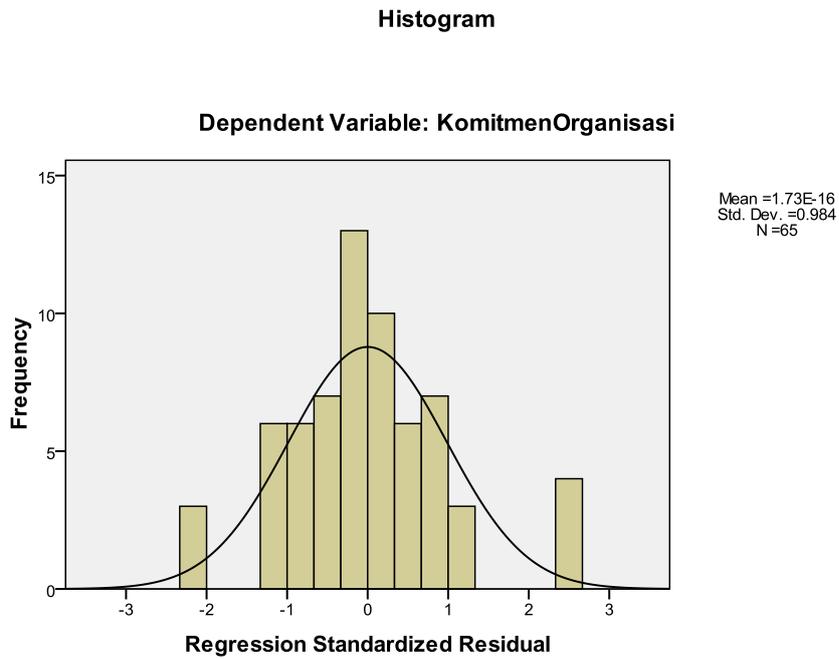
#### 4.6.4 UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian data yang memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan gambar kurva, dapat ditentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hamper sempurna.

Gambar 4.2 Grafik Sebaran Normalitas Komitmen Organisasi



Gambar 4.3 Grafik Sebaran Normalitas Komitmen Organisasi



Gambar 4.4 Grafik Sebaran Normalitas Komitmen Organisasi

#### 4.7. ANALISA REGRESI BERGANDA LINEAR

Untuk menguji keterhubungan antara 2 variabel independen dengan variabel dependen sesuai dengan model penelitian yang disampaikan pada gambar 4.1 diatas, maka digunakan metode regresi linear berganda, dimana keterhubungan ini akan dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS 17. Tabel – tabel berikut ini adalah hasil outputnya yang akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisa dan pembahasan selanjutnya.

Tabel 4.14 Hasil Output Regresi Linear Variabel Yang Dimasukkan/ Dihilangkan

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Metode yang digunakan adalah metode enter yaitu memasukkan seluruh variabel, baik independen dan dependen dan tidak ada variabel yang dihilangkan. Sehingga pada analisa selanjutnya seluruh variabel akan diujikan dan dihitung sebagai dasar analisa dan pengambilan kesimpulan atas responden yang mewakili seluruh populasi penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Output Regresi Linear Ringkasan Model

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.235	13.353	1.662

a. Predictors: (Constant), Motivasi, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,259 artinya 25,9% variabel dependen komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel independen motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.16 Hasil Output Regresi Linear Anova

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3859.312	2	1929.656	10.822	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11054.626	62	178.300		
	Total	14913.938	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Model yang dibangun dapat menjelaskan dependen variabel dengan independen variabelnya, ditunjukkan dengan nilai F – Test yang diterima pada tingkat signifikansi dibawah 0,05. Dengan pengujian ANNOVA tersebut diatas, model ini sudah memenuhi persyaratan sebagai model yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kedua variabel independennya yaitu variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.17 Hasil Output Regresi Linear Koefisien

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.390	14.888		3.452	.001		
	Kepuasan Kerja	.454	.530	.395	.856	.395	.56	17.802
	Motivasi	.120	.477	.116	.252	.802	.56	17.802

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari level of significant yang ditentukan yaitu 0,05. Dimana nilai Sig untuk masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

- Motivasi, nilai Sig.-nya : 0,395 diatas 0,05
- Kepuasan Kerja, nilai Sig.-nya : 0,805 diatas 0,05
- Konstanta, nilai Sig.-nya : 0,001 dibawah 0,05

$$\text{Komitmen Organisasi} = 51,390 + 0,454 \text{ Motivasi} + 0,120 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Persamaan regresi linear yang terbentuk tersebut diatas menunjukkan hubungan antara variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independennya yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

Variabel komitmen organisasi terbesar dikontribusi oleh variabel motivasi dimana ditunjukkan dengan koefisien regresinya sebesar 0,454 dan bernilai positif dimana hal ini dapat dimaknai setiap kenaikan 1 poin motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,454 poin dan sebaliknya jika motivasi kerja turun 1 poin maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,454

poin. Variabel kedua yang memiliki kontribusi terbesar kedua adalah variabel kepuasan kerja yang tercatat sebesar 0,120 dan bernilai positif yang artinya setiap kenaikan 1 poin kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,120 poin dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun 1 poin maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,120 poin

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Setelah melalui analisa dan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab – bab terdahulu, maka dapat dikatakan hipotesis yang diajukan pada awal penelitian dapat dibuktikan dan berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari proses penelitian untuk menjawab tujuan penelitian maka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Motivasi.
2. Terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja.
3. Variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independennya yaitu motivasi dan kepuasan kerja.
4. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh kepada komitmen organisasi, diikuti oleh kepuasan kerja.

#### **5.2. SARAN**

Beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi di perusahaan maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen Hotel Sofyan dalam membuat kebijakan baik yang bersifat strategik dan oprasional yaitu :
  - Variabel yang mempunyai hubungan yang kuat kepada komitmen organisasi adalah motivasi diikuti oleh kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut maka manajemen Hotel Sofyan perlu melakukan kegiatan implementatif untuk meningkatkan motivasi kerja secara prioritas diikuti oleh pembenahan yang dapat mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
  - Untuk memastikan penerapan pembenahan atas motivasi dan kepuasan kerja karyawan diperlukan komitmen dari pihak direksi yang diwujudkan dalam tindakan nyata untuk memastikan menjadi program kegiatan yang dilaksanakan misalnya dengan memberikan reward kepada karyawan berprestasi seperti kenaikan jabatan, gaji, beasiswa kepada karyawan maupun anak – anak karyawan yang berprestasi serta memberikan *punishment* jika karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di hotel sofyan sampai batas waktu yang disepakati.
  - Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan kepada karyawan misalnya kursus memasak untuk chef, seminar atau pelatihan pajak dan akuntansi terbaru untuk bagian akuntansi dan pajak, dll
  - Pemberian insentif jika tingkat hunian hotel memenuhi target yang telah direncanakan.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya.

Untuk kesempurnaan penelitian selanjutnya agar memberikan hasil dan gambaran yang lebih sempurna maka diajukan saran yaitu variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini yang dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja dan terdapat variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang mungkin menjelaskan variabel komitmen organisasi sehingga untuk menguji hal tersebut perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang mungkin mempunyai hubungan.

## 3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan adalah wujud ketidaksempurnaan manusia. Hal ini juga terjadi pada peneliti, dimana peneliti menyadari dalam membuat pertanyaan dan pernyataan yang mudah untuk dipahami responden ternyata tidak mudah sehingga dengan berbagai upaya bagaimana agar indikator – indikator yang terdapat dalam teori dapat diinterpretasikan melalui pertanyaan dan pernyataan sehingga dapat dipahami oleh responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill. Inc
- George, Jennifer M. and Gareth R Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behaviour, Fourth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2005),
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fakultas UI.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T Matteson. 2005. *Organizational Behaviour and management, Seventh Edition*. Boston: Mc Graw Hill
- Ivancevich, John M. *Human Resource Management*. 1995. Richard D. Irwin . Inc.
- Kretner, Robert., and Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour, 10<sup>th</sup> Edition, terjemahan Vivin Andhika Yuwono, dkk.* Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2011. *Organization Behavior* New York: McGraw-Hill /Irwin.
- Maslow, Abraham H. 1970 *Motivation and Personality*, Newyork: Harper and Row Publisher.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organization Behavior*. England: Prentice Hall Publisher.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behaviour, Tenth Edition*. Terjemahan Benjamin Molan, Jakarta: PT. indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behaviour, Twelfth Edition*.

Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Raharjo, Joko. 2013. *Paradigma baru MSDM*. Jakarta: Platinum.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori*

*Kepraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke - 2, cetakan

12. Jakarta : penerbit bumi aksara.

Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Wursanto. 2005. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.