

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan

melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

3. Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
4. Rekan Kerja merupakan tingkatan dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasanya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005, p. 69) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
4. Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. Contingent rewards : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. Operating procedures : kebijakan, prosedur dan aturan
7. Coworkers : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. Nature of work : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. Communication : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

Luthans (2006:244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
5. Rekan Kerja rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi Kerja Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.2 Teori Komitmen Organisasional

Coopey dan Harley (1991) dalam Sopiah (2008:156) menyebutkan, “Komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi”. Bathaw dan Grant (1994) dalam Sopiah (2008:156) menyebutkan, “Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen

organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Luthans (2006:249) mendefinisikan, “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional Menurut Dyne dan Graham (2005) dalam Soekidjan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah: Personal, Situasional dan Posisi.

1. Karakteristik Personal.

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi

- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (job involvement), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Robbins (2012:99), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya.
2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut..
3. *Normative commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.3 Teori Kinerja Karyawan

Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2009:9), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, “Ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan, “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Dharma (2003:355) mengemukakan standar pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas. Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian terdahulu

Judul	Tahun Terbit	Pengarang	Kesimpulan
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta	2017	Hendrawan Qonit Mekta	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali	2016	Ni Komang Sri Wahyudi , I Gede Adnyana Sudibya	Terdapat pengaruh positif kepuasan terhadap komitmen organisasional. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0,785. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

			sebesar 78,5%, sedangkan 21,5% dipengaruhi oleh faktor di luar model.
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan,Malang	2016	Novita, Bambang Swasto Sunuharjo,Ika Ruhana	<p>1. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap</p>

			variabel kinerja karyawan.
Analisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	2009	Eva Kris Diana Devi	Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Semeru Karya Buana Semarang
Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT.Sang Hyang Seri (Persero)Regional III Malang	2012	Basthoumi Muslih	Ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Sang Hyang Seri (Persero)Regional III Malang

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Sukmawati dan Gani (2014) terjadinya keterkaitan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga telah dijelaskan dalam teori Gibson et al (2000) dalam Sukmawati dan Gani (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Dalam teori yang dikemukakan oleh Allen and Mayer (1997) dalam Luthans (2006) dalam Sukmawati dan Gani (2014) menyatakan bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian diatas maka muncul Hipotesis 1:

H1 : Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta

2.5.2 Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

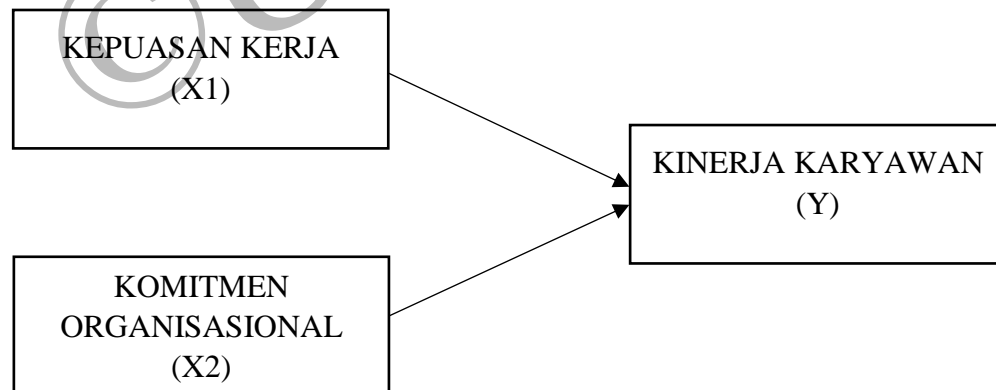
Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Apriliana (2013) mengungkapkan di dalam penelitiannya pada karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance Malang (PT. BESS Finance) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Luthans (2006:248) mengemukakan ringkasan penelitian terdahulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen

organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Juga terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu.

Sesuai dengan hasil penelitian diatas maka muncul Hipotesis 2 :

H2: Ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta

Kerangka Penelitian



2.6 Gambaran umum Hotel Brothers Inn Babarsari

Hotel Brothers Inn Babarsari didirikan diatas tanah seluas 488 m² Hotel Brothers inn Babarsari dirancang untuk perjalanan bisnis dan pelesir ,terletak strategis di depok,salah satu area local paling terkenal di kota ini. Dengan lokasinya yang hanya 4 km dari pusat kota dan 3 km dari bandara,property bintang 2 ini menarik perhatian banyak wisatawan setiap tahunnya.karena lokasi yang strategis,property ini memiliki akses mudah ke destinasi yang wajib di kunjungi.. Hotel brothers terdiri dari 48 Room yang terdiri 18 Twins Room, 17 king Room, 9 deluxe, dan 4 single. Masing – masing room memiliki fasilitas air panas dan dingin juga view yang sangat bagus. Selain itu dilengkapi dengan 2 meeting room yaitu Tantripala dengan kapasitas 15 Orang dan Grantika dengan kapasitas 30 orang. Meeting Room tersebut bisa dijadikan satu dengan kapasitas 80 orang.

Logo, Visi dan Misi Brothers Inn Babarsari

1. Makna Logo Brothers Inn Babarsari



(Sumber : Dokumentasi HR)

Logo yang dipakai brothers adalah berupa keong yang memiliki perilaku kemana pun pergi tidak lupa membawa rumah atau harta.

2. Visi dan Misi Brothers Inn

Visi :

Menciptakan bisnis penginapan internasional dengan mengutamakan peningkatan terus menerus dalam mutu pelayanan pelanggan baik produk maupun jasa berdasarkan manajemen mutu total, guna meningkatkan mutu kehidupan, memberikan kepada karyawan pekerjaan yang berarti dan kesempatan berkarier di Brothers Inn Babarsari serta memberikan investor tingkat pengembalian yang tinggi.

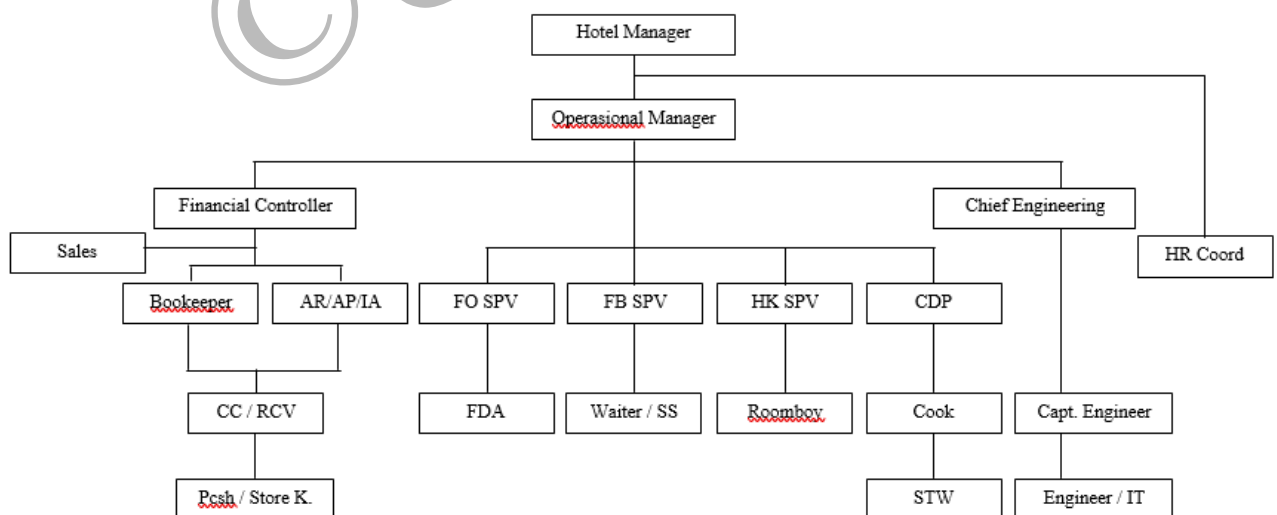
Misi :

- a) Hotel Brothers Inn Babarsari akan diposisikan sebagai hotel terbaik di Yogyakarta dan secara konsisten akan memenuhi ekspektasi para pelanggan bahkan melebihi dari yang diduga melalui team (karyawan) yang terlatih dan termotivasi dalam mewujudkan keuntungan dan nilai tambah perusahaan bagi owner.
- b) Hotel Brothers Inn Babarsari akan menggabungkan antara keramahtamahan alami orang Indonesia dan pengalaman dibidang industri perhotelan untuk memberikan pelayanan bermutu secara konsisten kepada semua tamu.

- c) Hotel Brothers Inn Babarsari akan dikenal oleh tamu – tamunya baik itu lokal maupun internasional sebagai hotel exclusive.
- d) Misi ini akan tercapai dengan memaintaint produk mutu dan standar pelayanan untuk semua jenis service.
- e) Tim sales dan merketing kami akan memaksimalkan revenue atau pendapatan berkompetisi dengan rasa hormat yang tinggi dari para kompetitor dan komunitas sekitar.
- f) Karyawan kami akan bangga bekerja dalam lingkungan yang penuh dengan keberhasilan maupun efisiensi dan kondusif untuk kemajuan karier di hotel Brothers Inn Babarsari.

2.7 Struktur Organisasi Brothers Inn Babarsari

ORGANIZATION CHART
BROTHERS Inn BABARSARI



(Sumber : Dokumentasi HR)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan antar variable bebas dengan variable terikat. Adapun yang menjadi variable bebas adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan variable terikat adalah kinerja karyawan

3.2 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti yang ditemukan langsung oleh peneliti langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Menurut Sugiyono (2016:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner terdiri dari profil responden yang diteliti dan pernyataan

mengenai variable yang di teliti yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada karyawan Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta

3.3 Data Sekunder

Menurut Siregar (2014:128) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui banyak sumber yang sebelumnya sudah ada. Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang digunakan diperoleh melalui buku, jurnal, laporan, internet, penelitian sebelumnya dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang di teliti untuk kemudian dijadikan sebagai dasar membuat sebuah kesimpulan dari masalah yang telah dirumuskan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk populasi penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016:81). Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling*

jenuh. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Alasan penulis menggunakan *sampling jenuh* dikarenakan penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi. Teknik *sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan Teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relative kecil. Kriteria atau sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta yang berjumlah 44 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner kepada responden mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

3.5 Definisi Operasional Variable

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur (Kountur, 2003).

3.5.1 Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

3.5.2 Variabel Independen (variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain. variabel bebas dari penelitian ini adalah:

X1: Kepuasan kerja

X2: komitmen organisasi

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Operasional Variabe	Indikator Variabel
1	Kepuasan kerja (X1) Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.	a. pekerjaan itu sendiri b. gaji c. promosi d. supervisi e. rekan kerja
2	Komitmen organisasi (X2) "Allen & Meyer, 1991" Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia	a. <i>Affective commitment</i> b. <i>Continuance commitment</i> c. <i>Normative commitmen</i>

	melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisas	
3	Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2006:206), adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan

3.6 Skala Pengukuran

Pengukuran adalah penetapan/pemberian angka terhadap objek atau fenomena menurut aturan tertentu menurut Stevens (1951) (dalam Nazir, 2014:111). Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat ukur skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 93). Dengan skala Likert hasil dari jawaban responden mengenai kuesioner akan di ukur.

Tabel 3.2
Tabel Skala Likert

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

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan metode kuantitatif dengan mengelompokkan dan menguraikan data yang diperoleh berdasarkan variable yang telah ditentukan dan membuat perhitungan atau analisis lalu membuat kesimpulan dari analisis data tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (t), Uji Simultan (F), dan Koefisien Determinasi.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan -antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Metode *Korelasi Produk Moment* menurut Sugiyono (2012: 183) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r: koefisien korelasi product moment

x: nilai dari setiap pertanyaan atau item

y: skor atau table nilai setiap pertanyaan

n: jumlah sampel

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan valid atau tidak adalah dengan membandingkan apakah skor hitung lebih besar dari nilai tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika skor hitung lebih besar dibandingkan nilai tabel maka dapat

dikatakan bahwa data tersebut valid, begitu juga sebaliknya jika nilai skor hitung lebih kecil dibandingkan nilai tabel maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono, (2012:177). Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan agar dapat dipercaya Tujuan dari pengujian menggunakan metode ini adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketepatan atau keakuratan data yang dihasilkan. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach alpha*. Rumus *cronbach alpha* menurut Siregar (2014: 175 – 176) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r_n : reliabilitas internal seluruh instrumen

k: banyaknya butir pernyataan

σ_b^2 : varians butir

σ_t^2 : varians total

r_{11} : koefisien reliabilitas

Jika hasil hitung menunjukkan angka korelasinya diatas 0,60 maka instrumen tersebut memiliki korelasi tinggi atau reliabel begitu juga sebaliknya, jika hasil hitung menunjukkan angka korelasi dibawah 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan memiliki korelasi rendah atau tidak reliabel.

3.8 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147). Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden penelitian. Rumus analisis presentase menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan

nilainya). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di uji, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta.

Teknik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dengan rumus Sugiyono, (2014: 277), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Variabel dependen (*kinerja karyawan*)

X_1 = Variabel independen (kepuasan kerja)

X_2 = Variabel independent (komitmen organisasi)

b_1 = Koefisien regresi variable X_1 (kepuasan kerja)

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (komitmen organisasi)

e = Standar *error*

3.8.2. Uji Parsial (t - test)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh apakah hubungan atau pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) apakah terdapat pengaruh secara terpisah atau parsial. Dalam penelitian ini variable independen yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) sedangkan variable dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Dalam pengujian ini harga t hitung akan dibandingkan dengan harga t tabel.

Rumus yang peneliti gunakan adalah uji signifikansi *korelasi product moment* Sugiyono (2014:250) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

2 = nilai hitung

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien korelasi

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (α). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika atau nilai signifikansinya $>\alpha$
- H_0 ditolak jika nilai signifikansinya $<\alpha$

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. **Ho: $\beta = 0$**

Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. **Ha: $\beta \neq 0$**

Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.3. Uji Simultan (F - test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepuasan dan komitmen organisasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Dalam pengujian ini peneliti menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan korelasi ganda ($R_{yx_1x_2}$) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut, Sugiyono (2012: 191) :

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

Keterangan:

$R_{y_{X_1X_2}}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 , secara bersama – sama dengan variabel Y

$R_{y_{X_1}}$ = korelasi product moment antara X_1 dengan Y

$R_{y_{X_2}}$ = korelasi product moment antara X_2 dengan Y

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. **$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$**

Artinya variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2. **$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$**

Artinya variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*kinerja karyawan*).

Kriteria Pengujian:

- a. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi ≥ 0.05 , maka H_0 diterima.

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013: 87) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Brothers inn Babarsari Yogyakarta. Peneliti mendapatkan data melalui kusioner yang diberikan kepada responden melalui online yang kemudian data atau jawaban dari responden di olah menggunakan aplikasi SPSS 21. Dalam kuesioner yang disebarkan terdapat 19 pernyataan mengenai variable yang diteliti. Pada kepuasan kerja terdiri dari 8 pernyataan, komitmen organisasi terdiri dari 4 pernyataan, dan kinerja karyawan terdiri dari 7 pernyataan. Dalam kuesioner yang disebarkan ini menggunakan skala Likert, yaitu jawaban yang mempunyai bobot berbeda, terdiri dari 5 jawaban yaitu sangat setuju memiliki bobot 5, setuju memiliki bobot 4, netral memiliki bobot 3, tidak setuju memiliki bobot 2, dan bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

4.1.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono (2016: 121). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka dapat dikatakan butir pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka dapat dikatakan butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk r_{tabel} $n = 44$ ($n-k$ dalam penelitian ini yaitu $44-2 = 42$) dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 0,197. Uji validitas dalam penelitian ini dengan metode *korelasi product moment* dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.1
Uji Validitas

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kep1	.238	.197	Valid
Kep2	.419	.197	Valid
Kep3	.391	.197	Valid
Kep4	.585	.197	Valid
Kep5	.679	.197	Valid
Kep6	.578	.197	Valid
Kep7	.474	.197	Valid
Kep8	.644	.197	Valid
Kom1	.360	.197	Valid
Kom2	.561	.197	Valid
Kom3	.467	.197	Valid
Kom4	.363	.197	Valid
Kin1	.310	.197	Valid
Kin2	.418	.197	Valid
Kin3	.655	.197	Valid
Kin4	.321	.197	Valid
Kin5	.631	.197	Valid
Kin6	.562	.197	Valid
Kin7	.457	.197	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya Sumadi Suryabrata (2004: 28). Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan cara membagi data menjadi beberapa bagian yang sama. Jika angka korelasinya diatas 0,6 maka instrumen tersebut memiliki korelasi tinggi atau reliabel, sedangkan jika angka korelasinya di bawah 0,6 ke bawah, maka instrumen tersebut berkorelasi rendah atau tidak reliabel (Basuki dan Haryanto, 2014: 144).

Tabel 4.2

Reliability Statistics

<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai standar	Keterangan
Kepuasan Kerja	.779	.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	.663	.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	.733	.6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,779 lebih besar dari 0,6 lalu 0,663 lebih besar dari 0,6 dan 0,733 lebih besar dari 0,6 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan mengenai kepuasan, komitmen dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Profil Responden

Dalam analisis ini data primer yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti yang berasal dari kuesioner akan dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 responden. Sedangkan karakteristiknya meliputi: jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan terakhir

A. Jenis Kelamin

Hasil uji karakteristik responden dari penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin atau gender responden penelitian yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Jenis Kelamin

Gender	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	35	79.5	79.5	79.5
Wanita	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Dalam tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 35 orang dengan jumlah prosentase sebesar 79.5% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan prosentase sebesar 20.5%. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki - laki dari pada perempuan.

B. Usia

Hasil uji karakteristik dalam penelitian ini juga ditinjau dari usia responden penelitian yang dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 4.4

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 29 tahun	36	81.8	81.8	81.8
30 -39 tahun	5	11.4	11.4	93.2
40 – 49 tahun	2	4.5	4.5	97.7
50 – 55 tahun	1	2.3	2.3	100
Toatal	44	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi diatas dapat dilihat bahwa responden penelitian ini berusia antara 20-29 tahun dengan prosentase 81.8%. usia antara 30-39 tahun dengan presentase 11.4%. usia antara 40-49 tahun dengan presentase 4.5%. usia antara 50-55 tahun dengan presentase 2.3%. Berdasarkan data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia 20-29 tahun sebesar 81.8%.

C. Lama Kerja

Hasil uji karakteristik responden dalam penelitian ini juga ditinjau dari lama kerja responden yang ditampilkan dalam table dibawah ini.

Tabel 4.5

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1	12	27.3	27.3	27.3
1 – 5	32	72.7	72.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Dari table diatas dapat diketahui lama kerja dari 12 responden di bawah 1 tahun dengan presentase 27.3% dan 32 responden antara 1-5 tahun lama kerja dengan presentase 72.7% %. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan lama kerja antara 1-5 tahun dengan presentase sebesar 72.7%.

D. Pendidikan Terakhir

Uji karakteristik responden dalam penelitian ini juga ditinjau dari pendidikan terakhir yang ditempuh responden yang ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.6

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sma	34	77.3	77.3	77.3
Diploma	3	6.8	6.8	84.1
S1	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Dilihat dari table diatas dapat dilihat 34 dari 44 responden penelitian pendidikan terakhirnya adalah SMA (77.3%), 3 responden dengan pendidikan terakhir diploma (6.8%), 7 responden dengan pendidikan terakhir S1 (15.9%). Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden dengan pendidikan terakhir nya adalah SMA sebesar 77.3% dan disusul dengan responden yang pendidikan akhirnya adalah S1 sebesar 15.9%.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kepuasan, komitmen terhadap kinerja karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta. Dibawah ini adalah hasil analisis regresi linier

berganda yang telah dilakukan menggunakan SPSS 21 diperoleh hasil pada tabel

Tabel 4.7
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.570	2.891	5.040	.000
	Kepuasan (X1)	.465	.087	5.343	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	-.062	.092	-.680	.500

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil data pada table diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,570 + 0,465 X_1 - 0,062 X_2$$

Konstanta sebesar 14,570 dengan nilai positif menunjukkan

- a. Koefisien regresi X_1 menunjukkan koefisien positif. Artinya ketika kepuasan kerja karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta meningkat maka kinerja karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta juga akan meningkat.
- b. Koefisien regresi X_2 menunjukkan koefisien negative. Artinya bahwa komitmen organisasi karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta tidak berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta.

4.2.3 Analisis Uji Parsial (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (independen) terhadap variable terikat (dependen) secara parsial atau masing – masing. Uji t dalam penelitian ini ditampilkan dalam table dibawah ini.

Tabel 4.8

Uji T test

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		T	Sig.
		Coefficients			
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.570	2.891	5.040	.000
	Kepuasan (X1)	.465	.087	5.343	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	-.062	.092	-.680	.500
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)					

Pengujian dalam analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dari pengujian masing – masing variable dengan tingkat signifikan α (5%).

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta = 0$

Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. $H_a: \beta \neq 0$

Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ (α).
- H_0 ditolak jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ (α).

a. Uji pengaruh kepuasan kerja terhadap Hotel Brothers Inn Babarsari.

Hasil pengujian:

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada table diatas nilai probabilitas kepuasan kerja sebesar 0,000.

$$0,000 < 0,05$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Brothers Inn Babarsari.

b. Uji pengaruh komitmen organisasi terhadap Hotel Brothers Inn Babarsari.

Hasil Pengujian:

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada table diatas nilai probabilitas komitmen organisasi pelayanan menunjukkan angka 0,500.

$$0,500 > 0,05$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas komitmen lebih besar dari 0,05 yaitu 0,500. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Brothers Inn Babarsari.

4.2.4 Analisis Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas secara simultan terhadap variable terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.526	2	45.263	14.343	.000 ^b
	Residual	129.384	41	3.156		
	Total	219.909	43			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2)						

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. **H₀: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$**

Artinya variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2. **H_a: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$**

Artinya variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria Pengujian:

- a. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi ≥ 0.05 , maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel diatas nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,00 artinya nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan hasil diatas dapat Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di Hotel Brothers Inn Babarsari.

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil uji R^2 penelitian ini ditampilkan dalam table di bawah ini.

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642	.412	.383	1.77643

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2)

b. Dependen Variabel: kinerja karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,412. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (dependen) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 41% %. Sedangkan sisanya 59% ($100\% - 41\% = 59\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1. Variabel Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta. Dengan hasil uji t $0,000 < 0,05$. Hal ini disebabkan adanya kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan karena perusahaan memberi pekerjaan yang sesuai dengan karyawannya, gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, memberikan promosi untuk jabatan, supervise yang dapat memberikan pertumbuhan karyawan, rekan kerja yang cocok untuk bekerja secara tim dan dapat menyelesaikan masalah konflik secara terbuka dengan begitu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan karyawan merasa lebih nyaman di perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik.

4.3.2 Variabel Pengaruh komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta. Dengan hasil uji t $0,500 > 0,05$. Hal ini disebabkan adanya karyawan yang sering berpindah – pindah perusahaan untuk menambah pengalaman jam terbang, mencari lingkungan yang baru, tertarik dengan pekerjaan yang lebih menjanjikan dari perusahaan sebelumnya.

©UKDW

LAMPIRAN

Kuesioner

Inisial :

Umur :

Jenis kelamin : Pria Wanita

Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3

Jabatan/ Divisi :

Lama Kerja :

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda checklist (✓) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (5) alternatif jawaban yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL

NO	VARIABEL KEPUASAN KERJA					
	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN						
1	Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya merasa lebih puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.					
KEPUASAN TERHADAP GAJI						
3	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang saya terima.					
KEPUASAN TERHADAP PROMOSI						
4	Saya merasa puas terhadap promosi, karena saya melaksanakan tugas dengan baik.					
KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI						
5	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya.					
6	Saya merasa puas terhadap pimpinan karena memberikan dukungan kepada saya.					
KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA						
7	Saya merasa puas terhadap sesama karyawan saling mendorong dan memotivasi team kerja untuk selalu berprestasi.					
8	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan bersama rekan kerja saya.					

NO	VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI					
	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
<i>Affective commitment</i>						
1	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan juga merupakan masalah saya sendiri.					
<i>Continuance commitment</i>						
2	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
<i>Normative commitment</i>						
3	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
4	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

NO	VARIABEL KINERJA KARYAWAN					
	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
KUANTITAS						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
KUALITAS						
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
5	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
KETEPATAN WAKTU						
6	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
7	saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan.					

© UKDW

PROFIL RESPONDEN

IDENTITAS	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
RESPONDEN 1	2	1	1	2
RESPONDEN 2	2	1	1	2
RESPONDEN 3	2	1	1	1
RESPONDEN 4	2	1	1	1
RESPONDEN 5	3	1	1	2
RESPONDEN 6	2	2	2	2
RESPONDEN 7	2	1	1	2
RESPONDEN 8	3	2	3	2
RESPONDEN 9	2	2	1	2
RESPONDEN 10	2	1	1	1
RESPONDEN 11	2	2	2	2
RESPONDEN 12	2	1	1	2
RESPONDEN 13	3	2	1	2
RESPONDEN 14	2	1	1	1
RESPONDEN 15	5	1	1	2
RESPONDEN 16	3	1	3	2
RESPONDEN 17	2	2	3	2
RESPONDEN 18	2	1	1	2
RESPONDEN 19	2	1	1	2
RESPONDEN 20	2	1	1	2
RESPONDEN 21	2	1	1	2
RESPONDEN 22	2	1	1	2

RESPONDEN 23	2	1	1	2
RESPONDEN 24	2	1	1	2
RESPONDEN 25	2	1	3	1
RESPONDEN 26	2	2	3	2
RESPONDEN 27	2	2	3	2
RESPONDEN 28	2	1	1	1
RESPONDEN 29	2	1	1	2
RESPONDEN 30	2	1	1	1
RESPONDEN 31	2	1	1	2
RESPONDEN 32	2	1	1	1
RESPONDEN 33	2	1	1	2
RESPONDEN 34	2	1	1	1
RESPONDEN 35	2	1	1	1
RESPONDEN 36	3	1	1	2
RESPONDEN 37	2	1	1	2
RESPONDEN 38	2	2	1	2
RESPONDEN 39	2	2	3	1
RESPONDEN 40	4	1	3	2
RESPONDEN 41	4	1	3	2
RESPONDEN 42	3	1	1	2
RESPONDEN 43	2	1	1	1
RESPONDEN 44	2	1	1	2

PERNYATAAN RESPONDEN

VARIABLE	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK	KO1	KO2	KO3	KO4	KO
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 6	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
RESPONDEN 14	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
RESPONDEN 15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	1
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
RESPONDEN 17	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
RESPONDEN 18	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
RESPONDEN 20	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
RESPONDEN 21	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
RESPONDEN 22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4
RESPONDEN 26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2
RESPONDEN 29	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2
RESPONDEN 34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2
RESPONDEN 35	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
RESPONDEN 37	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	5	4	2	5	5	5	5	1	1	2	4	4
RESPONDEN 38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
RESPONDEN 39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
RESPONDEN 40	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5
RESPONDEN 41	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
RESPONDEN 43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5
RESPONDEN 44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	1	4	4	1

TABEL R

tabel r

1 tail	1%	5%	15%	30%	1 tail	1%	5%	15%	30%
1	0.985	0.929	0.814	0.649	51	0.215	0.181	0.102	0.102
2	0.881	0.770	0.640	0.486	52	0.213	0.179	0.101	0.101
3	0.776	0.663	0.542	0.404	53	0.211	0.178	0.100	0.100
4	0.695	0.590	0.479	0.353	54	0.209	0.176	0.099	0.099
5	0.634	0.536	0.433	0.317	55	0.207	0.174	0.098	0.098
6	0.586	0.495	0.399	0.290	56	0.205	0.172	0.097	0.097
7	0.548	0.462	0.371	0.270	57	0.202	0.170	0.096	0.096
8	0.516	0.434	0.349	0.253	58	0.200	0.169	0.095	0.095
9	0.489	0.411	0.330	0.237	59	0.198	0.167	0.094	0.094
10	0.465	0.392	0.314	0.227	60	0.195	0.165	0.093	0.093
11	0.445	0.375	0.300	0.216	61	0.195	0.164	0.093	0.093
12	0.427	0.360	0.288	0.207	62	0.194	0.163	0.092	0.092
13	0.411	0.346	0.277	0.199	63	0.193	0.162	0.092	0.092
14	0.397	0.334	0.267	0.192	64	0.192	0.161	0.091	0.091
15	0.384	0.323	0.258	0.186	65	0.191	0.160	0.091	0.091
16	0.373	0.310	0.250	0.180	66	0.190	0.160	0.090	0.090
17	0.362	0.305	0.243	0.175	67	0.189	0.159	0.090	0.090
18	0.352	0.296	0.237	0.170	68	0.188	0.158	0.089	0.089
19	0.343	0.289	0.230	0.165	69	0.187	0.157	0.089	0.089
20	0.335	0.282	0.225	0.161	70	0.187	0.157	0.089	0.089
21	0.327	0.275	0.219	0.157	71	0.186	0.156	0.088	0.088
22	0.320	0.269	0.214	0.154	72	0.185	0.155	0.088	0.088
23	0.313	0.263	0.210	0.150	73	0.184	0.155	0.087	0.087
24	0.307	0.258	0.206	0.147	74	0.183	0.154	0.087	0.087
25	0.301	0.253	0.201	0.144	75	0.182	0.153	0.086	0.086
26	0.295	0.248	0.198	0.141	76	0.181	0.152	0.086	0.086
27	0.290	0.244	0.194	0.139	77	0.180	0.151	0.085	0.085
28	0.285	0.239	0.191	0.136	78	0.179	0.151	0.085	0.085
29	0.280	0.235	0.187	0.134	79	0.178	0.150	0.084	0.084
30	0.275	0.231	0.184	0.132	80	0.177	0.149	0.084	0.084
31	0.271	0.228	0.177	0.130	81	0.176	0.148	0.084	0.084
32	0.266	0.225	0.170	0.128	82	0.175	0.147	0.083	0.083
33	0.264	0.222	0.163	0.127	83	0.174	0.147	0.083	0.083
34	0.261	0.219	0.156	0.125	84	0.173	0.146	0.082	0.082
35	0.257	0.216	0.149	0.123	85	0.172	0.145	0.082	0.082
36	0.253	0.213	0.142	0.121	86	0.171	0.144	0.081	0.081
37	0.250	0.210	0.135	0.119	87	0.170	0.143	0.081	0.081
38	0.246	0.207	0.128	0.118	88	0.169	0.143	0.080	0.080
39	0.243	0.204	0.121	0.116	89	0.168	0.142	0.080	0.080
40	0.239	0.201	0.114	0.114	90	0.165	0.141	0.080	0.080
41	0.237	0.199	0.113	0.113	91	0.167	0.140	0.079	0.079
42	0.235	0.197	0.112	0.112	92	0.166	0.139	0.079	0.079
43	0.233	0.196	0.111	0.111	93	0.165	0.139	0.078	0.078
44	0.230	0.194	0.110	0.110	94	0.164	0.138	0.078	0.078
45	0.228	0.192	0.109	0.109	95	0.163	0.137	0.077	0.077
46	0.226	0.190	0.108	0.108	96	0.162	0.136	0.077	0.077
47	0.224	0.188	0.107	0.107	97	0.161	0.135	0.076	0.076
48	0.222	0.187	0.106	0.106	98	0.160	0.135	0.076	0.076
49	0.220	0.185	0.105	0.105	99	0.159	0.134	0.075	0.075
50	0.218	0.183	0.104	0.104	100	0.158	0.133	0.075	0.075

Jenis Kelamin

Gender	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	35	79.5	79.5	79.5
Wanita	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 29 tahun	36	81.8	81.8	81.8
30 -39 tahun	5	11.4	11.4	93.2
40 - 49 tahun	2	4.5	4.5	97.7
50 - 55 tahun	1	2.3	2.3	100
Toatal	44	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1	12	27.3	27.3	27.3
1 – 5	32	72.7	72.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sma	34	77.3	77.3	77.3
Diploma	3	6.8	6.8	84.1
S1	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Uji Validitas

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kep1	.238	.197	valid
Kep2	.419	.197	valid
Kep3	.391	.197	valid
Kep4	.585	.197	valid
Kep5	.679	.197	valid
Kep6	.578	.197	valid
Kep7	.474	.197	valid
Kep8	.644	.197	valid
Kom1	.360	.197	valid
Kom2	.561	.197	valid
Kom3	.467	.197	valid
Kom4	.363	.197	valid
Kin1	.310	.197	valid
Kin2	.418	.197	valid
Kin3	.655	.197	valid
Kin4	.321	.197	valid
Kin5	.631	.197	valid
Kin6	.562	.197	valid
Kin7	.457	.197	valid

Reliability Statistics

<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai standar	Keterangan
Kepuasan Kerja	.779	.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	.663	.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	.733	.6	Reliabel

Uji T test

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.570	2.891	5.040	.000
	Kepuasan (X1)	.465	.087	5.343	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	-.062	.092	-.680	.500
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)					

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642	.412	.383	1.77643

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.526	2	45.263	14.343	.000 ^b
	Residual	129.384	41	3.156		
	Total	219.909	43			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2)						

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2)
- b. Dependen Variabel: kinerja karyawan



FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo 5 - 25 Yogyakarta 55254
Telp. (0274) 563929 Ext. 418



**KARTU
KONSULTASI
SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Natanael Dito Putranto

No. Mahasiswa : 11150068



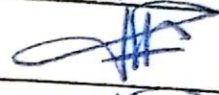





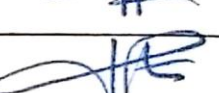


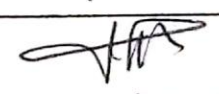



Mulai Skripsi : 22 Agustus 2019

Topik Skripsi* : Mnj Pemasaran/ Mnj Keuangan/ Mnj SDM
*lingkari salah satu

Yogyakarta,

Pembimbing Skripsi

Mahasiswa,

Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
26 Agustus	konsul Jurnal	
28 Agustus	Konsul Jurnal	
2 Agustus	Revisi proposal	
5 Agustus	revisi proposal	
9 Agustus	Revisi proposal	
12 Agustus	Acc proposal	
19 Agustus	Revisi Bab 1-3	
9 September	Revisi Bab 1-3	
18 September	Kuamoner	
27 September	Kuamoner Acc	
10 Desember	Revisi Bab IV	
12 Desember	Revisi Bab IV	
8 Januari	Revisi Bab IV	
10 Januari	Revisi Bab IV	
19 Januari	Acc skripsi	
	Disetujui & ditaji	

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Brothers inn Babarsari
Yogyakarta

Nama : Natanael Dito Putranto

Nim : 11150068

Mata Kuliah : Skripsi

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Semester : Ganjil

Tahun Ajaran : 2019/2020

Telah diperiksa dan disetujui di Yogyakarta

Tanggal...14 Jan.....2020

Dosen Pembimbing



Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.

FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI

Nama : Natanael Pito F

NIM: 1150068

Judul lama

Pengaruh kepuasan kerja Dan komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan ~~#~~ Hotel Brothers Inn Babarsari Yogyakarta

Judul baru (jika ada)

Judul dalam bahasa Inggris

The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment
Towards Employee Performance ~~#~~ Brothers Inn Babarsari Hotel
Yogyakarta

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Mahasiswa,



© UKD W

