

Tersedia online di

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Didik Subiyanto¹, Retno Annisa Utami²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Jalan Batikan UH-III/1043, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55167, Indonesia.

email: ¹didikundip@gmail.com, ²retnoannisa9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Hotel Bintang 4 di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Sampel penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data sampel dilakukan dengan pembagian kuesioner dalam bentuk Link Google Form yang dikirim melalui nomor WhatsApp masing-masing karyawan. Jumlah kuesioner yang dibagikan dan diolah adalah sebanyak 20 kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dibantu oleh program SPSS versi 20.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini membuat Komitmen Organisasional lebih ditingkatkan dan menjadi lebih baik demi terciptanya lingkup kerja yang positif dan nyaman.

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Kata Kunci:

Pengaruh Dukungan
Organisasi, Kepuasan Kerja,
Motivasi Kerja, Komitmen
Organisasi

ABSTRACT

This research examines the effect of Organizational Support, Job Satisfaction, Work Motivation on Organizational Commitment at 4 Star Hotels in Yogyakarta. This research was conducted on 51 employees of Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. The sample of this research uses nonprobability sampling method with sampling technique namely saturated sampling or census. The sample data collection was carried out by distributing questionnaires in the form of a Google Form link sent via the WhatsApp number of each employee. The number of questionnaires distributed and processed was as many as 20 questionnaires. Data processing in this study used multiple linear regression analysis techniques, assisted by the SPSS program version 20.0. The results of this study indicate that organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, and work motivation also has a positive and significant effect on organizational commitment. This makes organizational commitment more enhanced and better for

Keywords:

Effect of Organizational
Support, Job Satisfaction,
Work Motivation,
Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Hal-hal yang mencakup tujuan organisasi sebagian besar dijalankan dan karena adanya sumber daya manusia. (Sudarma and Murniasih 2016). Perusahaan akan tumbuh menjadi perusahaan yang maju dan berkembang apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, terampil dan didukung sumber daya yang lain seperti teknologi-teknologi yang canggih dan memadai. Untuk itu perusahaan harus bersiap bahkan harus mampu menghadapi segala tantangan atau ancaman baik eksternal maupun internal yang akan terjadi. Faktor internal adalah salah satu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Untuk faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang mencakup kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, dan budaya organisasi. (Taurisa and Ratnawati 2012)

Menurut (Susmiati and Sudarma 2015a), dukungan organisasi ada karena pengaruh dari berbagai aspek organisasi memperlakukan karyawan, yang pada saatnya akan berpengaruh pada interpretasi karyawan terhadap organisasi yang mendasari motif perlakuan tersebut. Teori dukungan organisasi menjelaskan bahwa atas saling diuntungkan, maka pada diri karyawan akan muncul rasa kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya karena organisasinya peduli pada kesejahteraan hidup mereka.

Selain dukungan organisasi, kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu penilaian dan sikap karyawan pada pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai hal yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya.

Selain dukungan organisasi dan kepuasan kerja, motivasi juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Hubungan yang cukup baik serta komunikasi yang baik juga, antara pemimpin (organisasi) dan karyawan adalah salah satu cara yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja pada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih nyaman. Hampir seluruh manusia pada dasarnya sangat mudah untuk diberikan motivasi, atau dukungan dengan memberikan hal yang menjadi keinginannya.

Motivasi merupakan cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, keinginan, dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat atau dorongan kerja. Kenyataannya, dimana dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja ini didukung oleh salah satu perusahaan di Yogyakarta, yaitu Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta adalah salah satu hotel bintang 4 yang bergerak di bidang pariwisata sebagai tempat menginap para wisatawan domestic maupun mancanegara. Dengan lokasi yang sangat strategis, menjadikan hotel ini menjadi hotel yang dicari para wisatawan maupun pegawai yang ingin bekerja di hotel ini.

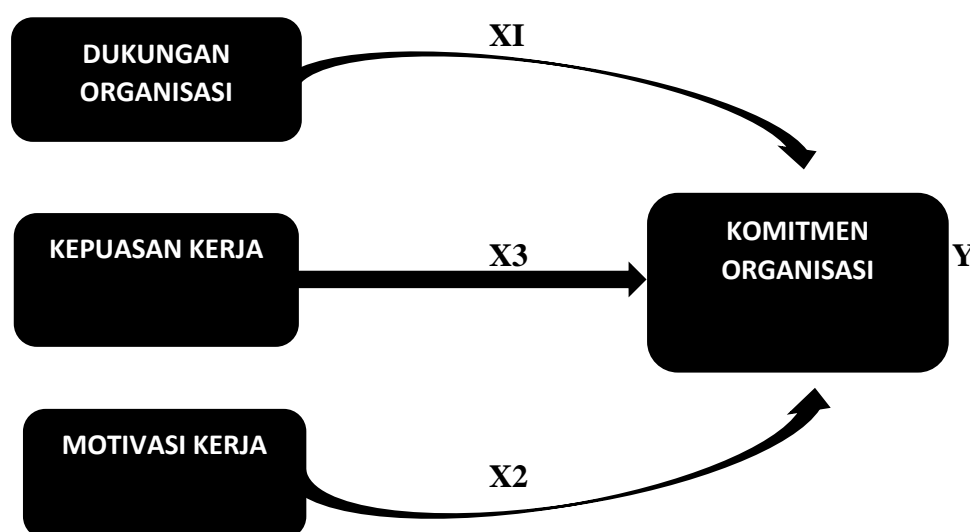
Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dirumuskan menjadi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka Pikir Penelitian

Bagan Kerangka Berfikir Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi.



Gambar 2 Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen

Dukungan organisasi dapat dinilai melalui cara penghargaan, dukungan atasan pada karyawan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan (Susmiati and Sudarma 2015b), dukungan bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawainya. Adanya komitmen organisasional mendukung karyawan guna mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang diinginkan (Metria1 and Riana2 2018). Penelitian Eisenberger et al. (1990) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasinya, tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Karyawan yang merasa bahwa organisasi ditempatnya bekerja memberikan dukungan, menghargai hasil kerja dan peduli akan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Rhoades dan Eisenberger, 2002)(Metria1 and Riana2 2018).

X1 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang positif pada karyawan terhadap pekerjaannya, yang didasari penilaian terhadap situasi kerja (Taurisa and Ratnawati 2012). (Kristanto 2016) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan perasaan terikat karyawan terkait dengan keikutsertaan mereka pada organisasi.

Williams and Hazer (1986) mengungkapkan dalam (Kristanto 2016) bahwa kepuasan kerja melalui sifat dinamis dan perubahan yang cepat akan menghasilkan komitmen. (Kristanto 2016) Menyatakan bahwa dampak dari kepuasan kerja adalah komitmen organisasional, yang secara jelas menunjukkan bahwa penyebab adanya komitmen secara langsung oleh kepuasan. Menurut (Ariani 2012). Komitmen organisasi afektif secara sederhana merupakan penggerak untuk kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Wu & Norman (2005 dalam Al-Hussami, 2008) (Kristianto 2011) menghasilkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan.

X2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen

Menurut (Anoraga, 2001) dalam (Suseno and Sugiyanto 2010) Motivasi kerja adalah sesuatu bentuk yang menumbuhkan semangat atau dorongan kerja. Dalam psikologi, motivasi kerja sering disebut sebagai pendorong semangat untuk bekerja. Baik dan tidaknya motivasi kerja seorang karyawan dapat menentukan besar kecilnya prestasi yang didapatkan. (Suseno and Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang dapat menumbuhkan suatu sikap, mengarahkan perilaku, dan mempertahankan perilaku di lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi. Semakin besar motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi komitmen organisasi.

X3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul dan fokus permasalahan yang diambil, maka sifat dari penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif. Menurut Fauzi (2009) dalam (Tania and Sutanto 2013), metode penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang lebih mengarah pada analisis data – data angka yang selanjutnya diolah dengan metode statistika.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, Jl Gowongan Kidul dari semua divisi, baik yang memiliki kontrak kerja 1 tahun bahkan lebih dengan jumlah populasi sebesar 51 karyawan. Dari seluruh populasi sebanyak 51 dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020.

Horison Ultima Riss Yogyakarta merupakan hotel bintang empat, yang menggabungkan keindahan desain, dan kenyamanan tinggal. Dirancang sebagai representasi dari Jawa modern.

Hotel ini terletak di Jl. Gowongan Kidul No.33-49, Sosromenduran, Gedong Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55271 dekat dengan pusat kota dan dekat dengan tempat hiburan seperti distrik perbelanjaan Malioboro.

Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta ini memiliki 94 rooms ,dan memiliki 145 tempat tidur. Horison Ultima RissMalioboro Yogyakarta resmi menyandang Hotel bintang empat dengan penyerahan sertifikasi oleh lembaga klasifikasi bintang kepada manajemen hotel pada hari Kamis, 5 Agustus 2015

Sampel penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh atau sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner, yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2010).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu penelitian. Hasil dari penelitian dapat dikatakan valid jika pertanyaan di dalam penelitian mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket penelitian tersebut. (Sanjaya 2015). Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05.

Untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel dalam penelitian ini menggunakan Uji reliabilitas. Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Tania and Sutanto 2013). Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)* dengan taraf signifikansi 0,05 (Wiyono, 2011:143).

Uji asumsi klasik, menggunakan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Multikolinieritas adalah suatu metode yang bertujuan untuk menguji asumsi dalam analisis regresi berganda.(Tania and Sutanto 2013). Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Tania and Sutanto 2013). Penggunaan Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas (Tania and Sutanto 2013). Penggunaan Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi (Tania and Sutanto 2013). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan nilai tertentu jika variabel yang lain berubah. (Pratomo, Astuti, and M.Kom 2014) Dikatakan regresi berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, maka digunakan persamaan regresi linier berganda.

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (K & Sunaryo, 2012:36).

Uji f (f-test) dimaksudkan untuk menganalisis apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (K & Sunaryo, 2012:36). Dengan kata lain pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar semua variabel independen secara bersama - sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

HASIL & PEMBAHASAN

Horison Ultima Riss Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata, Hotel Horison adalah hotel bersertifikat bintang empat di Yogyakarta . Hotel ini terletak di Jl. Gowongan Kidul No.33-49, Sosromenduran, Gedong Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55271 dekat dengan pusat kota dan dekat dengan tempat hiburan seperti distrik perbelanjaan Malioboro. Jarak dari Bandara YIA sekitar 2 jam seperti beberapa situs budaya kota lainnya. Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta ini memiliki 94 rooms ,dan memiliki 145 tempat tidur.

Horison Ultima Riss Malioboro Yogyakarta resmi menyandang Hotel bintang empat dengan penyerahan sertifikasi oleh lembaga klasifikasi bintang kepada manajemen hotel pada hari Kamis, 5 Agustus 2015. Horison Ultima Riss Yogyakarta sesuai peraturan perundangan, menggandeng satu lembaga klasifikasi bintang, PT Usaha Adikarya Wisata yang merupakan Lembaga Sertifikasi Usaha bidang pariwisata mandiri yang berwenang melakukan sertifikasi usaha di bidang pariwisata di seluruh Indonesia. Horison Ultima Riss Yogyakarta memenuhi semua syarat sehingga mendapatkan hasil yang sangat baik dari audit yang sudah dilaksanakan.

Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan angket penelitian yang disebar valid dan reliabel, sehingga data yang dihasilkan akurat.

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki status valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2759.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Dukungan Organisasi	X1.1	0,701	0,276	Valid
	X1.2	0,82	0,276	Valid
	X1.3	0,667	0,276	Valid
	X1.4	0,529	0,276	Valid
	X1.5	0,753	0,276	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,712	0,276	Valid
	X2.2	0,72	0,276	Valid
	X2.3	0,825	0,276	Valid
	X2.4	0,552	0,276	Valid
	X2.5	0,773	0,276	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,739	0,276	Valid
	X3.2	0,854	0,276	Valid
	X3.3	0,81	0,276	Valid
	X3.4	0,78	0,276	Valid
	X3.5	0,774	0,276	Valid
Komitmen Organisasi	X4.1	0,771	0,276	Valid
	X4.2	0,768	0,276	Valid
	X4.3	0,688	0,276	Valid
	X4.4	0,761	0,276	Valid
	X4.5	0,722	0,276	Valid

Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)* dengan taraf signifikansi 0,05 (Wiyono, 2011:143).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-alpha	r-kritis	Kriteria
Dukungan Organisasi	0,729	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,766	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,846	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,796	0,6	Reliabel

Data Tabel diatas merupakan hasil dari uji reliabilitas pada pernyataan yang dinyatakan valid atau reliabel karena Dukungan Organisasi adalah 0,729, instrumen Kepuasan Kerja adalah 0,766, Motivasi Kerja adalah 0,846, dan instrument Komitmen Organisasi adalah 0,796, ternyata memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Dukungan organisasi	Kepuasan kerja	Motivasi kerja	Komitmen organisasi
N		51	51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.82	18.18	18.39	18.86
	Std. Deviation	2.496	2.889	3.163	2.698
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.161	.126	.153
	Positive	.083	.108	.087	.096
	Negative	-.175	-.161	-.126	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.247	1.151	.898	1.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089	.141	.395	.181

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,085, Kepuasan Kerja sebesar 0,141, Motivasi Kerja sebesar 0,395, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,181. Sementara model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.506	1.610		2.799	.007		
Dukungan organisasi	.183	.139	.169	1.312	.196	.399	2,506
Kepuasan kerja	.034	.162	.036	.208	.836	.219	4,563
Motivasi kerja	.570	.136	.668	4.195	.000	.262	3,823

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Pengaruh Dukungan Organisasi adalah sebesar 2,506, variabel Kepuasan Kerja adalah 4,563, dan variabel Motivasi

Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kerja adalah 3,832 lebih kecil dari 10,00 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heterokedastisitas, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations				
		Dukungan organisasi	Kepuasan kerja	Motivasi kerja	Unstandar dized Residual	
Spearman's rho	Dukungan organisasi	Correlation	1.000	.750**	.710**	-.033
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.817
		N	51	51	51	51
	Kepuasan kerja	Correlation	.750**	1.000	.847**	-.039
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.787
		N	51	51	51	51
	Motivasi kerja	Correlation	.710**	.847**	1.000	-.070
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.625
		N	51	51	51	51
	Unstandardized Residual	Correlation	-.033	-.039	-.070	1.000
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.817	.787	.625	.
		N	51	51	51	51

Berdasarkan tabel table diatas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Independen yaitu Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap nilai Residual masing-masing adalah 0,817, 0,787 dan 0,625. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan nilai tertentu jika variable yang lain berubah. (Pratomo, Astuti, and M.Kom 2014) Dikatakan regresi berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.506	1.610		2.799	.007
Dukungan organisasi	.183	.139	.169	1.312	.196
Kepuasan kerja	.034	.162	.036	.208	.836
Motivasi kerja	.570	.136	.668	4.195	.000

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$Y = 4,506 + 0,183 + 0,034 + 0,570$. Persamaan tersebut memiliki arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Dukungan Organisasi (X1) maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebanyak 0,183. Serta setiap peningkatan 1 satuan Kepuasan Kerja (X2) maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebanyak 0,034 dan setiap 1 peningkatan satuan Motivasi Kerja (X3) maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebanyak 0,570. Ketiganya memiliki angka positif (+) yang artinya Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (K & Sunaryo, 2012:36).

Tabel 7. Hasil Uji T-test

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Dukungan organisasi	.728	.114	.673	6.378	.000
Kepuasan Kerja	.688	.090	.737	7.630	.000
Motivasi Kerja	.699	.070	.820	10.015	.000

Pada uji t jika thitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05, H0 ditolak H1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan table . dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel Pengaruh Dukungan Organisasi adalah sebesar 0,000 artinya < probabilitas 0,05. Sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 6,378 > t table 2,011. Maka untuk hasil uji t variabel Pengaruh Dukungan Organisasi disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh dari Pengaruh Dukungan Organisasi Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,000 artinya < probabilitas 0,05. Sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 7,630 > t table 2,011. Maka untuk hasil uji t variabel Kepuasan Kerja disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh dari Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,000 artinya < probabilitas 0,05. Sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 10,015 > t table 2,011. Maka untuk hasil uji t variabel Motivasi Kerja disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh dari Motivasi Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Uji f (f-test) dimaksudkan untuk menganalisis apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara (K & Sunaryo, 2012:36). Dengan kata lain pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar semua variabel independen secara bersama - sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

Hasil 8. Uji F-test

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	250.516	3	83.505	34.572	.000 ^a
Residual	113.523	47	2.415		
Total	364.039	50			

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa :

1. Nilai Sig. Sebesar 0,000 yang berarti < 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional (Y).
2. Nilai F hitung adalah sebesar 34,572 yang berarti > F Tabel 2,80, maka dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional (Y).

SIMPULAN & SARAN**Simpulan**

Dari seluruh data yang di analisis dan didapatkan dalam penelitian ini ,maka dapat disimpulkan bahwa :

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi, Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Adanya Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja yang cukup baik, dapat meningkatkan adanya Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan otivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Hotel Bintang 4 di Yogyakarta, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta Saran yang berkaitan dengan dukungan organisasi agar lebih ditingkatkan terkait dengan rasa karyawan yang lebih diperhatikan dan selalu didukung akan pengambilan keputusan, yang membuat karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya. Diharapkan pihak manajemen lebih memperhatikan kepuasan karyawan, karena variable kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, yang akan meminimalkan terjadinya keinginan keluar karyawan dari perusahaan. Demi terciptanya tempat kerja yang dirasa nyaman dan aman bagi karyawan, akan lebih baik jika manajemen/perusahaan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi dapat mengembangkan penelitiannya dengan menambahkan variabel lain yang diindikasikan berpengaruh dengan komitmen organisasional kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Dorothea Wahyu. 2012. "Leader-Member Exchanges as a Mediator of the Effect of Job Satisfaction on Affective Organizational Commitment: An Empirical Test." *International Journal of Management* 29(1): 46.
- K, Andryani Isna, and Kunti Sunaryo. 2012. "Analisis Pengaruh Return On Asset, Bopo, Dan Suku Bunga Terhadap Tingkat Bagi Hasil Deposito Mudharabah Pada Bank Umum Syariah." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(September): 36.
- Kristanto, S dkk. 2016. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen, Dan Intensi Keluar Organisasional Pada Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5(6): 255268.

- Kristianto, Dian. 2011. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." 20(2): 52–63.
- Metria¹, Ketut, and I Gede Riana². 2018. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9: 2117–46.
- Pratomo, Dedi Suwarsito, Erna Zuni Astuti, and M.Kom. 2014. "Analisis Regresi Dan Korelasi Antara Pengunjung Dan Pembeli Terhadap Nominal Pembelian Di Indomaret Kedungmundu Semarang Dengan Metode Kuadrat Terkecil." (1).
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel."
- Sudarma, Ketut, and Emi Murniasih. 2016. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif." *Management Analysis Journal* 5(1): 24–35.
- Suseno, Miftahun Nimah, and Sugiyanto. 2010. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja." *Jurnal Psikologi* 37(1): 94–109.
- Susmiati, and Ketut Sudarma. 2015a. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 79–87.
- . 2015b. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Management Analysis* 4(1): 79–87.
- Tania, Anastasia, and eddy m Sutanto. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya." *Jurnal AGORA* 1(3).
- Taurisa, Chaterina Melina, and Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 19(2): 170–87.