

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di The Rich Hotel Jogja. Untuk mendapatkan data maka peneliti menyebarkan kuesioner ke karyawan langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 24 Januari 2019. Penyebaran kuesioner dilakukan secara dititipkan jadi hasil yang didapat tidak maksimal. Pada proses penyebaran kuesioner peneliti sudah menyiapkan sejumlah 195 lembar akan tetapi peneliti hanya mendapatkan 48 responden. Peneliti hanya mendapatkan setengah dari karyawan dikarenakan jam kerja karyawan terbatas. Tetapi dari 48 responden yang diperoleh merupakan perwakilan dari beberapa bidang, jadi setiap bidang sudah didapatkan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

The Rich Jogja Hotel memiliki nuansa yang klasik dan mewah, beroperasi sejak tahun 2012. The Rich Hotel Joga terletak di Jl. Magelang KM.6 No.18, Kutu Patran, Sinduadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55284. The Rich Hotel Jogja merupakan salah satu hotel bintang empat yang ada di Yogyakarta. The Rich Jogja Hotel memiliki keunggulan dalam wilayah, dikarenakan berada di daerah perkotaan yang sudah terkenal dengan wisatawan asingnya. Selain keuntungan yang berada di daerah perkotaan The Rich Hotel Jogja juga dekat dengan tempat wisata yang wajib dikunjungi yaitu: Malioboro, Benteng Vredeburg, Taman Pintar, Alun-

alun Kidul, Keraton Yogyakarta, Alun-alun Utara, Museum Sonobudoyo, Museum Kereta Kencana, Tamansari Jogja, Wisata Selfie Park Taman Pule, dan Wisata Warungboto Jogja.

The Rich Hotel Jogja memiliki 473 kamar yaitu:

1. *Deluxe*
2. *Deluxe Pool Terrace*
3. *Corner Suite*
4. *Executive Suite*
5. *Royal Suite*

Fasilitas Kamar yang dimiliki The Rich Jogja Hotel yaitu:

1. *AC*
2. *TV Cable*
3. *Freezer / Mini Bar*
4. *Rak Koper / Rack Suitcase*
5. *Tempat penyimpanan pakaian / Clothes Cupboard*
6. *Meja dan Kursi duduk / Table Chair Seat*
7. *Saluran komunikasi internal dan eksternal / Communication Chanel
internal and external*
8. *Internet Network*
9. *Hot and cold water shower*

The Rich Hotel Jogja juga memiliki Fasilitas Penunjang yaitu:

1. *Parking Area*
2. *Locker*

3. *Ruang Pertemuan / Meeting / Function room*
4. *Tempat Ibadah / Places of Worship*
5. *Toko cinderamata / Souvenir shop*
6. *Toko obat / Drug Store*
7. *Free WIFI*

The Rich Hotel Jogja memiliki Fasilitas lainnya yaitu:

1. Restaurant Lavender dan Restaurant Peony
2. Fitness centre
3. Spa
4. Meja biliar
5. Kolam renang anak
6. Kolam renang dewasa
7. Laundry

Selain memiliki 473 kamar dan fasilitas yang lengkap, The Rich Hotel Jogja memiliki 13 *meeting room* diantaranya, yaitu:

1. *Orchid room* yang memiliki kapasitas 200 pax
2. *Tulip room* yang memiliki kapasitas 60 pax
3. *Imperial Ballroom* memiliki kapasitas 2500 orang yang digunakan untuk pesta pernikahan

Fasilitas yang diberikan The Rich Hotel Jogja terhadap konsumen, membuat perusahaan mendapatkan klasifikasi bintang empat, yang bias dijadikan keunggulan bagi competitor lainnya. Selain memberikan fasilitas, pelayanan, dan kenyamanan terhadap karyawan, The Rich Hotel Jogja juga

memiliki penelolaan SDM yang diterapkan oleh The Rich Hotel Jogja yaitu dengan menggunakan *system on the job training*. *On the job training* atau yang sering disebut magang merupakan program yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan saat bekerja. Pelatihan yang diberikan The Rich Hotel Jogja kepada karyawan dengan cara memasukkan karyawan training sesuai dengan kemampuan masing-masing. The Rich Hotel Jogja memberikan waktu tempuh training selama 3 bulan. Apabila beberapa karyawan memiliki kriteria yang baik, The Rich Hotel Jogja mengangkat menjadi karyawan yang di kontrak selama satu tahun kemudian menjadi karyawan tetap.

Selain karyawan training ada juga *daily worker*. *Daily worker* yaitu karyawan dengan ketentuan mendapatkan gaji ketika masuk atau tenaga bantuan musiman. Apabila karyawan *daily worker* masuk dengan ketentuan 10 hari kerja maka karyawan berhak mendapatkan upah selama 10 hari bekerja. *Daily worker* ini dibutuhkan ketika musim ramai seperti hari raya, tahun baru, dan lain-lain. Hal ini dilakukan oleh The Rich Hotel Jogja bertujuan agar mengurangi biaya pengeluaran ketika musim sepi atau tidak musim liburan.

Karyawan tetap, *training*, dan *daily worker* semua yang terlibat dalam operasional The Rich Hotel Jogja mendapatkan pelatihan sesuai dengan department yang dikuasai. Pelatihan yang diberikan dalam sebulan sebanyak empat kali bertujuan untuk meningkatkan SDM karyawan. Selain itu karyawan juga diberikan vitamin dan susu yang bertujuan untuk menjaga

kesehatan dan disediakan PPPK yang bertujuan apabila terjadi kecelakaan kecil dapat diatasi dengan cepat. The Rich Hotel Jogja juga memiliki pengelolaan limbah yaitu BLH (Badan Lingkungan Hidup) yang berfungsi untuk mengelola air hotel, lampu bekas yang tidak terpakai dan lainnya. The Rich Hotel Jogja memiliki kekeluargaan yang tinggi dengan mengadakan pengajian sebulan sekali dan mengundang anak yatim ‘Mandiri’ bagi yang beragama Islam, untuk yang beragama Nasrani (KIPKY) mengadakan doa bersama setiap bulannya.

B. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data-data penelitian karyawan The Rich Hotel Jogja mengenai keterlibatan kerja, kepuasan, dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 195 orang. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, masa jabatan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari The Rich Hotel Jogja yaitu:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	31	65%
2	Perempuan	17	35%
	Total	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (65%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (35%). Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.1 karyawan The Rich Hotel Jogja didominasi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan tenaga operasional laki-laki sangat dibutuhkan. Sebagai contoh departemen *housekeeping* didominasi oleh karyawan laki-laki, maka karyawan laki-laki hanya memiliki waktu terbatas dikarenakan karyawan mempunyai tanggungjawab untuk membersihkan kamar yang cukup banyak dalam satu lantai. Sedangkan beberapa karyawan perempuan ditempatkan pada posisi yang sering berkomunikasi dengan tamu, seperti pada bagian *front office*, *sales marketing*, dan *food and beverages service*. Karyawan perempuan dinilai lebih sabar dan ramah ketika menyambut tamu yang datang, apabila ada promo atau tujuan dari perusahaan dapat tersampaikan dengan baik.

2. Usia

Tabel 4. 2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 20 tahun	15	31%
2	20-25 tahun	20	42%
3	26-30 tahun	8	17%
4	31-35 tahun	3	6%
5	36-40 tahun	0	0%
6	41-45 tahun	2	4%
	Total	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berumur 20-25 tahun sebanyak 20 orang (42%) dan paling sedikit berumur 41-45 tahun sebanyak 2 orang (4%). Dapat dilihat dalam tabel 4.2 karyawan yang berusia dibawah 30 tahun lebih banyak. Hal ini dikarenakan tuntutan waktu yang harus serba cepat dan operasional hotel yang padat maka dibutuhkan tenaga usia muda. Karyawan yang memiliki usia diatas 30 tahun sudah menempati posisi yang tinggi, jadi hanya melakukan *controlling* sehingga tidak memerlukan waktu untuk terjun langsung ke lapangan. Dapat dikatakan karyawan usia 30 tahun keatas adalah senior dan harapannya dapat membimbing karyawan di setiap departemen The Rich Hotel Jogja.

3. Masa Jabatan

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan masa jabatan

No	Masa Jabatan	Frekuensi	Presentase
1	1-12 bulan	24	50%
2	1-2 tahun	11	23%
3	2-3 tahun	8	17%
4	3-4 tahun	5	10%
	Total	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-12 bulan sebanyak 24 orang (50%), karyawan yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang (23%), karyawan hotel yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 8 orang (17%), karyawan yang bekerja 3-4 tahun sebanyak 5 orang (10%). Dari data pada tabel 4.3 karyawan dengan masa jabatan 1-12 bulan lebih dominan, dikarenakan beberapa karyawan yang bekerja di The

Rich Hotel Jogja merupakan *fresh graduate* atau baru saja lulus dan faktor umur.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Melalui Uji Validitas Instrumen dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat instrument yang gugur. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid. Jika nilai signifikan $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya validitas instrument penelitian dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Keterlibatan Kerja	28	0	0
Kinerja	11	0	0
Kepuasan Kerja	13	0	0

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa untuk angket keterlibatan kerja memiliki 28 item pernyataan yang valid, kinerja memiliki 11 item pernyataan yang valid, dan kepuasan kerja memiliki 13 item pernyataan yang valid. Setelah melakukan uji validitas instrument tidak didapatkan item pernyataan yang gugur atau tidak valid pada variabel keterlibatan kerja, kepuasan, dan variabel kinerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliabel). Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,971	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,950	Reliabel
Kinerja	0,931	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel 4.5 uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil reliabilitas instrument keterlibatan kerja sebesar 0,971 Hasil reliabilitas instrument kepuasan kerja sebesar 0,950 dan hasil instrumen kinerja sebesar 0,931 Jadi hasil dari seluruh instrument memiliki nilai *alpha* di atas 0,6. Jadi semua pernyataan yang terdiri dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang artinya

ketiga instrument keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

D. Uji statistik deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan berupa deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai minimum maximum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Hasil pengukuran uji statistik deskriptif dapat dilihat dari pengukuran kelasnya yaitu:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{score maksimum} - \text{score minimum}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1,33333$$

Tabel 4. 6
Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1-2,33
Sedang	2,33-3,66
Tinggi	3,66-5

Tabel 4. 7
Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan	48	3	5	4,25	0,565
Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	48	3	5	4,35	0,601
Saya mendapatkan ide yg baru yg akan saya sampaikan ke atasan langsung saya	48	3	5	4,19	0,704
Saya jarang mengambil bagian dalam setiap kesempatan	48	2	5	3,77	1,096
Saya berusaha untuk mengambil bagian dalam tugas-tugas saya	48	2	5	4,15	0,743
Saya memiliki kemauan untuk mengembangkan gagasan pada setiap waktu	48	3	5	4,29	0,683

Lanjutan
Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya mempunyai usaha untuk kemajuan institusi saya	48	3	5	4,23	0,722
Saya sanggup menyelesaikan masalah yg terjadi dalam pekerjaan saya	48	3	5	4,31	0,589
Saya meminta pendapat kepada atasan saya ketika muncul permasalahan di tempat kerja	48	3	5	4,33	0,630
Saya memiliki kesempatan untuk membuat keputusan penting pada pekerjaan	48	2	5	4,19	0,762
Saya menyelesaikan tugas-tugas yg menjadi tanggung jawab saya	48	3	5	4,42	0,577
Saya mempunyai usaha untuk kemajuan institusi saya	48	3	5	4,23	0,722
Saya sanggup menyelesaikan masalah yg terjadi dalam pekerjaan saya	48	3	5	4,31	0,589
Saya meminta pendapat kepada atasan saya ketika muncul permasalahan di tempat kerja	48	3	5	4,33	0,630
Saya memiliki kesempatan untuk membuat keputusan penting pada pekerjaan	48	2	5	4,19	0,762
Saya menyelesaikan tugas-tugas yg menjadi tanggung jawab saya	48	3	5	4,42	0,577
Saya menganggap tugas yg diberikan kepada saya adalah penting	48	3	5	4,31	0,624
Saya menempatkan tugas lebih dari segalanya	48	3	5	4,21	0,713
Bagi saya pekerjaan adalah segalanya	48	2	5	4,08	0,821
Saya menganggap pekerjaan saya penting dari urusan lainnya	48	1	5	4,02	0,956
Saya bekerja tepat waktu	48	2	5	4,29	0,713
Saya menganggap bahwa tugas yg diberikan perlu segera diselesaikan	48	3	5	4,33	0,595
Saya bertanggung jawab atas tugas yg saya emban	48	3	5	4,29	0,582
Saya mempunyai tugas yg harus segera diselesaikan	48	3	5	4,35	0,565
Saya adalah salah satu orang diperhitungkan oleh atasan saya	48	1	5	3,90	0,951
Saya mendapatkan pujian dari atasan karena reputasi baik yg saya lakukan	48	2	5	4,02	0,911

Lanjutan
Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya memperoleh dukungan untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	48	3	5	4,06	0,665
Saya merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan saya membuat saya bekerja lebih giat	48	3	5	4,19	0,734
Total	48			4,18	

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keterlibatan kerja. Variabel keterlibatan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,18 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan The Rich Hotel Jogja masuk ke dalam kategori cenderung tinggi. Maka dapat disimpulkan karyawan The Rich Jogja Hotel mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi dikarenakan karyawan mengutamakan pekerjaan, atasan selalu memberikan motivasi, dan rekan kerja yang menyenangkan.

Tabel 4. 8
Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1-2,33
Sedang	2,33-3,66
Tinggi	3,66-5

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{score maksimum} - \text{score minimum}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= \frac{5-2}{3} = \frac{3}{3} = 1$$

Tabel 4. 9
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Gaji/upah yg diterima sudah layak dan saya merasa puas	48	2	5	3,81	0,891
Selain gaji/upah saya menerima tunjangan lainnya	48	2	5	3,98	0,978
Pekerjaan yg saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	48	3	5	4,25	0,668
Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan	48	2	5	4,35	0,729
Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas	48	2	5	4,25	0,729
Saya puas atas system promosi yg ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	48	2	5	4,08	0,794
Saya memiliki peluang yg sama dengan yg lain untuk meraih posisi yg lebih baik	48	2	5	4,17	0,724
Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya	48	3	5	4,23	0,627
Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yg baik	48	3	5	4,13	0,733
Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam bekerja	48	3	5	4,25	0,729
Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja	48	3	5	4,13	0,733
Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani	48	3	5	4,10	0,722
Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	48	3	5	4,15	0,684
Total	48			4,14	

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,14 dengan skor minimum 2 dan maksimum 5, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan The Rich Hotel Jogja masuk ke dalam kategori cenderung tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan posisi yang ditempati karena sesuai dengan kemampuannya. Karyawan The Rich Hotel Jogja juga memiliki rekan kerja dan atasan yang bersedia

memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide yang berguna untuk perusahaan. Hal ini menciptakan kondisi yang positif dan memberikan dampak terhadap lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4. 10
Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1-2,33
Sedang	2,33-3,66
Tinggi	3,66-5

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{score maksimum} - \text{score minimum}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1,33333$$

Tabel 4. 11
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Karyawan giat dalam bekerja	48	1	5	4,46	0,743
Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja	48	3	5	4,48	0,583
Karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yg dibutuhkan dalam pekerjaan	48	4	5	4,50	0,505
Karyawan memahami hal-hal yg berkaitan dengan tugas yg diberikan	48	4	5	4,46	0,504
Karyawan teliti dalam bekerja	48	3	5	4,42	0,539
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai standar perusahaan	48	3	5	4,31	0,624
Karyawan mampu mencapai target yg ditetapkan perusahaan	48	3	5	4,27	0,644
Karyawan paham terhadap peraturan dan regulasi yg ada di dalam perusahaan	48	3	5	4,42	0,577
Karyawan patuh terhadap peraturan dan regulasi yg ada di dalam perusahaan	48	3	5	4,33	0,694
Karyawan dapat bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja	48	3	5	4,46	0,582
Karyawan memiliki hubungan yg baik dengan rekan kerja lainnya	48	3	5	4,58	0,539
Total	48			4,43	

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,43 dengan skor minimum 1 dan skor maximum 5, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan The Rich Hotel Jogja masuk dalam kategori cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan The Rich Hotel Jogja giat dalam bekerja, teliti, dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan The Rich Hotel Jogja. Adapun analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis 1 adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur dua variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen. Sedangkan untuk pengujian hipotesis 2, 3, dan 4 dilakukan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur lebih dari dua variabel yaitu satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis yang sudah dirumuskan, sebagai berikut:

1. H1: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja.

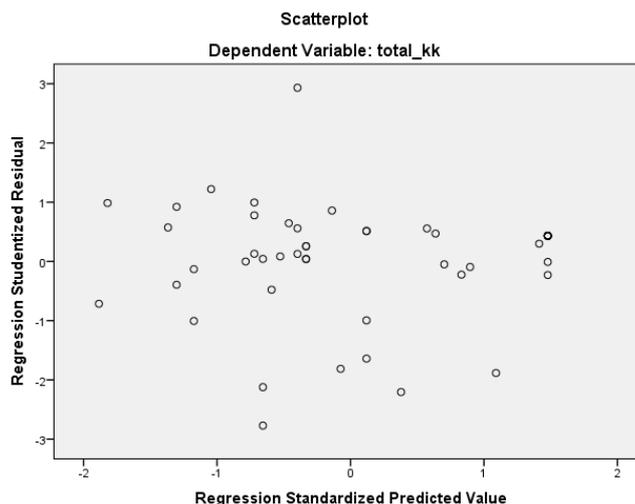
Dari hipotesis yang telah disebutkan, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah di rumuskan. Tetapi sebelum melakukan regresi sederhana, dan berganda akan dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan bagian dari syarat regresi.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2011) yaitu untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



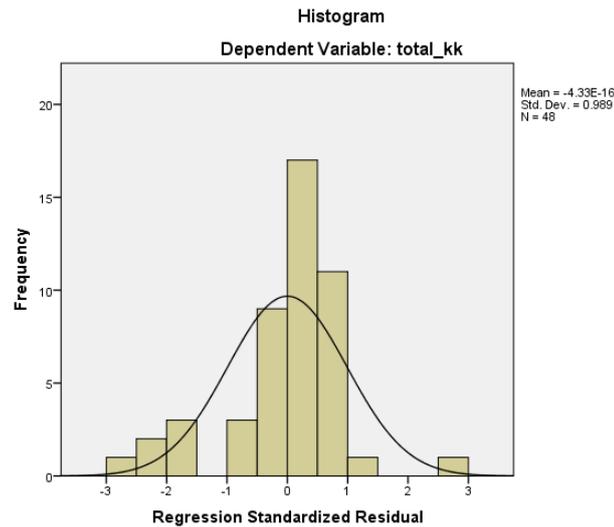
Gambar 4. 1
Uji Heterokedastisitas *Scatterplot* (Lampiran 5)

Hasil dari Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar 4.1 *Scatterplot* yang menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja tidak membentuk pola yang jelas serta terdapat titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dan regresi ini layak untuk diteliti.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut (Ghozali, 2011) ini model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistic *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05.

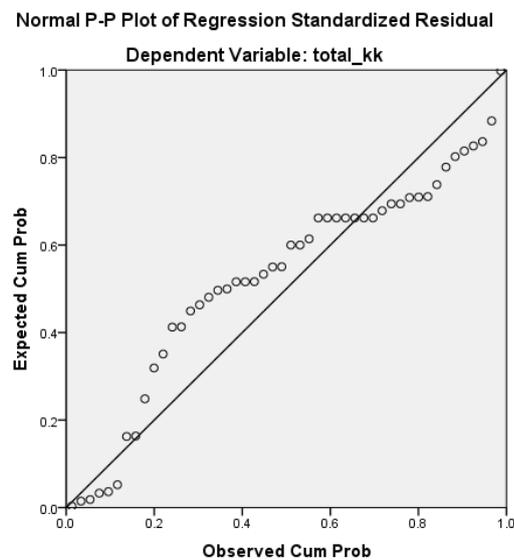
Uji normalitas grafik histogram dalam regresi linier sederhana dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Uji Normalitas dengan grafik Histogram (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram uji normalitas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut terdistribusi secara normal dan membentuk simetris dengan mengikuti pola diagonal.

Uji normalitas grafik normal P-Plot dalam regresi linier sederhana dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Uji Normalitas dengan P-Plot (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.3 terdapat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Dari kedua grafik ini yaitu pada gambar 4.2 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa model regresi tersebut dinyatakan layak digunakan, karena sesuai dengan syarat asumsi normalitas dan layak untuk di teliti serta telah memenuhi syarat uji normalitas.

Uji normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
0,127	Terdistribusi normal

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai signifikansi uji normalitas pada regresi linier sederhana yaitu pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,127. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas tahap regresi linier sederhana terdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,127 lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

Tabel 4. 13
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

	Keterlibatan Kerja-Kepuasan Kerja
Beta	0,801
Signifikansi	0,000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.13, nilai signifikansi pada variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,801$. Jadi hipotesis 1 dapat dinyatakan “keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja” diterima.

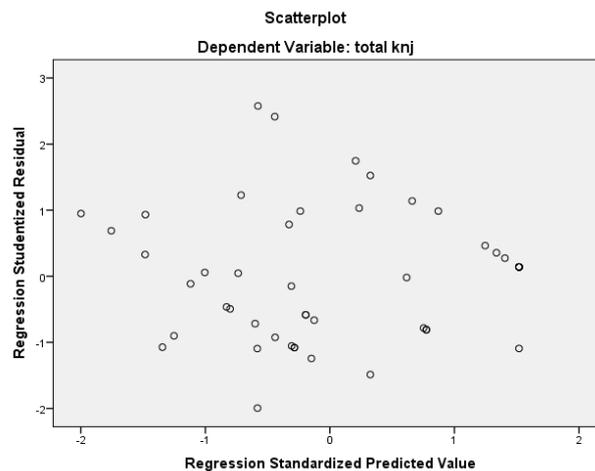
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk menguji lebih dari dua variabel. Peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui data yang didapat memiliki ketepatan estimasi dan konsisten sesuai syarat yang harus dipenuhi.

a. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terdapatnya atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dari dasar analisis apabila terdapat pola tertentu yang teratur seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang, maka dapat ditunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola yang tidak jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di indikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. (Ghozali,

2018, hal. 138). Berikut hasil regresi linier berganda dapat ditampilkan pada gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* (Lampiran 5)

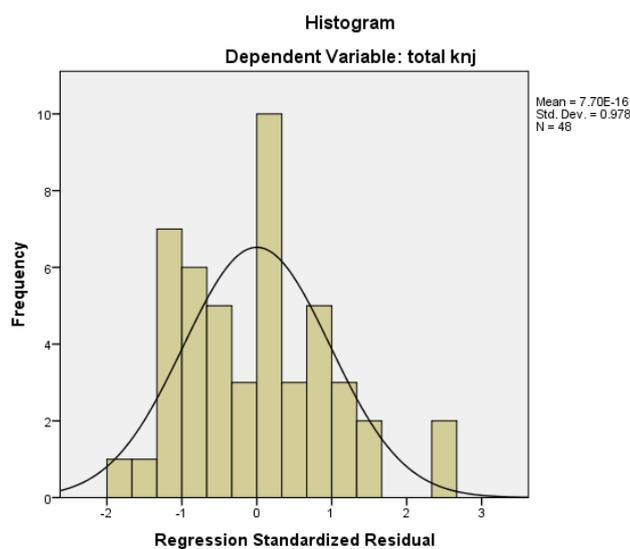
Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar 4.4 *scatterplot* yang menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai intervening tidak membentuk pola yang jelas, serta terdapat titik-titik tersebar di atas dan di bawah pada angka 0. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Artinya model regresi ini baik dan layak untuk di teliti.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi yang normal. Apabila terdapat hasil distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresi dikatakan baik. (Ghozali, 2018, hal. 161)

Dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik* Kolmogorov Smirnov (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi dengan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05. (Ghozali, 2018)

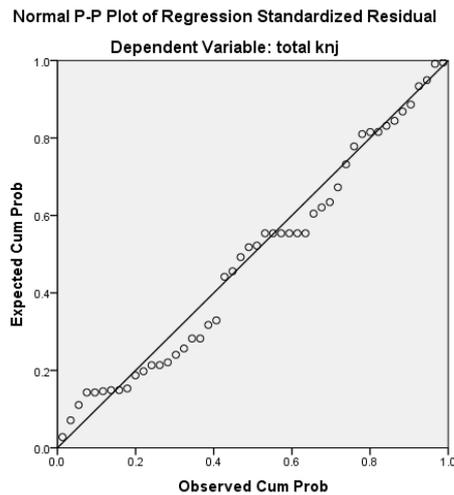
Uji normalitas grafik histogram dalam regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.5
Uji Normalitas Grafik Histogram (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.5 grafik histogram uji normalitas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut terdistribusi secara normal dan membentuk simetris dengan mengikuti pola diagonal.

Uji normalitas grafik normal P-Plot dalam regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 4. 6
Uji Normalitas Normal P-Plot (Lampiran 5)

Berdasarkan gambar 4.6 terdapat titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik ini yaitu pada gambar 4.5 dan gambar 4.6 menunjukkan bahwa model regresi tersebut dinyatakan layak digunakan, karena telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji normalitas One-Sampel *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas One-Sampel *Kolmogorov-Smirnov*

Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Terdistribusi normal

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat nilai signifikansi uji normalitas pada regresi linear berganda yaitu pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening

sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas tahap regresi linear berganda, data terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

c. Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah dari model regresi yang ditemukan terdapat korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Dari model regresi yang baik semestinya tidak akan terdapat korelasi atau hubungan diantara variabel independen (variabel bebas). (Ghozali, 2018, hal. 107)

Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF diatas 10 maka model regresi menunjukkan terdapat multikolonieritas, sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi tidak terdapat multikolonieritas. Melihat dari nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka dapat dinyatakan terdapat multikolonieritas. Akan tetapi apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terdapat multikolonieritas. (Ghozali, 2018, hal. 108)

Hasil uji multikolonieritas berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Keterlibatan Kerja	0,359	2,785
Kepuasan Kerja	0,359	2,785
Dependen Variabel: Kinerja		

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil output spss dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil 0,359. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan hasil 2,785. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, nilai *tolerance* keterlibatan kerja dan kepuasan kerja 0,359 kurang dari 0,10 dan nilai VIF 2,785 lebih dari 10. Jadi dari hasil tersebut tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi. Artinya model regresi ini tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independen).

Setelah melakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah menguji regresi berganda yang dirangkum pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

	Keterlibatan kerja-Kinerja	Kepuasan kerja-kinerja
Beta	0,263	0,534
Signifikansi	0,111	0,002

Sumber: Lampiran 6

1) Hipotesis 2

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.16, nilai signifikansi pada variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah 0,111 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,263$. Jadi hipotesis 2 ini dapat dinyatakan "keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja" ditolak.

2) Hipotesis 3

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.16, nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap dengan nilai $\beta = 0,534$. Jadi hipotesis 3 ini dapat dinyatakan "kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja" diterima.

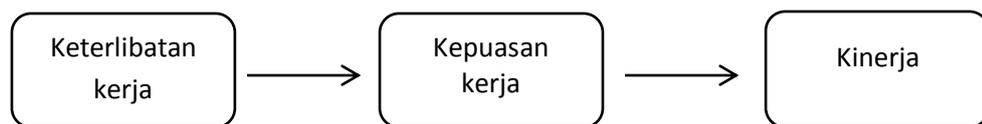
3) Hipotesis 4

Berdasarkan uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis diatas. Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*.

Adapun terdapat beberapa tahapan *path analysis* sebagai berikut:

a. Membuat diagram jalur

Dapat disusun diagram jalur berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 7
Diagram Jalur

b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat dilihat rangkuman hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan memediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada hubungan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari data pada tabel 4.16 terdapat pengaruh langsung pada penelitian ini yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja memiliki nilai $\beta = 0,263$. Pengaruh tidak langsung yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel 4.16 keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,801$ dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah $\beta = 0,534$. Pengaruh keterlibatan kerja ke kinerja tidak memediasi path, sehingga tidak ada pengaruh keterlibatan kerja ke kinerja.

c. Pengujian hipotesis 4

Pada pengujian hipotesis 4 ini, variabel dikatakan memediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Jadi pada hipotesis ke 4 ini menyatakan “kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja” diterima. Dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Adapun pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai $\beta = 0,801$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki seseorang maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dapat diterima atau terbukti.

Keterlibatan kerja merupakan factor penting dalam sikap kerja yang terkait dengan kepuasan kerja. Karyawan The Rich Hotel Jogja bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan, selain itu mereka juga mengerjakan

tugas dengan penuh tanggung jawab, mereka bekerja dengan tepat waktu dan atasan selalu memberikan dukungan agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Hal ini merupakan kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang. Selain itu pentingnya penelitian ini adalah dapat memahami peran keterlibatan kerja karyawan The Rich Hotel Jogja terhadap kepuasan kerja agar karyawan cenderung memberikan tindak balas tertentu berdasarkan persepsi mereka terhadap apa yang telah mereka dapatkan dari perusahaan atau organisasi.

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu dilakukan oleh (Ferri Alfian, Muhammad Adam & Mahdani Ibrahim, 2017), (Aurilia Triani Aryaningtyas & Lieli Suharti, 2013) & (Gladys Meigy Sanger, 2013) memaparkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil pengujian dari lapangan membuktikan bahwa hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,111 dan nilai $\beta = 0,263$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ditolak atau tidak terbukti.

Berdasarkan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan The Rich Hotel Jogja, hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung juga mempengaruhi ketersediaan para karyawan untuk belajar melakukan kegiatan ditempat kerja. Selain itu ada atau tidaknya keterlibatan kerja tidak berpengaruh pada kinerjanya. Tinggi atau rendahnya keterlibatan kerja pada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Rich Hotel Jogja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jerry Marcellinus Logahan & Sherley Marcheline Aesaria, 2014), (Engla Dika Putri, 2017) & (Beinli Dwi Chandra Kamaludin & Nasution, 2012) memaparkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Rich Hotel Jogja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,002 dan nilai $\beta = 0,534$. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan The Rich Hotel Jogja memiliki tingkat kinerja yang tinggi, jadi hipotesis 3 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Karyawan The Rich Hotel Jogja memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dan saling mendorong dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa puas, selain

bekerja karyawan juga diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar lebih memahami terhadap pekerjaannya, karyawan mempunyai atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif meningkatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah karyawan akan selalu bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya terhadap tamu The Rich Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

Adanya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu dilakukan oleh (H.Teman Koesmono, 2005), (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009) & (Ayu Desi Indrawati, 2013) memaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Rich Hotel Jogja.

4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian hipotesis 4 tidak membuktikan adanya pengaruh mediasi/*intervening* dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,427734$ dan pengaruh langsung dengan nilai sebesar $\beta = 0,263$. Hal tersebut berarti karyawan The Rich Jogja Hotel mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi dengan kinerja yang sebanding melalui kepuasan kerja. Pada hipotesis ini dapat dinyatakan kepuasan kerja memediasi adanya pengaruh adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja diterima.