

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DENGAN STUDI KASUS PADA HOTEL GRAND INNA  
MALIOBORO YOGYAKARTA**

**JURNAL PUBLIKASI**



Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Zaky Sadewa  
NIM : 14311140  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DENGAN STUDI KASUS PADA HOTEL GRAND INNA  
MALIOBORO YOGYAKARTA**

**JURNAL PUBLIKASI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

Memperoleh gelar sastra-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh:

Nama : Muhammad Zaky Sadewa

Nomor Mahasiswa : 14311140

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui  
Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel  
Grand Inna Malioboro Yogyakarta**

**JURNAL PUBLIKASI**

Nama : Muhammad Zaky Sadewa  
Nomor Mahasiswa : 14311140  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DENGAN STUDI KASUS PADA HOTEL GRAND INNA MALIOBORO YOGYAKARTA**

**Muhammad Zaky Sadewa**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**

**[mzakysadewa@gmail.com](mailto:mzakysadewa@gmail.com)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dengan sampel 59 orang karyawan tetap, dengan menggunakan metode pengambilan sampel *quota sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan program PLS v 3.2.7. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja, penempatan kerja terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi oleh komitmen organisasi.

**Kata kunci:** *Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja*

**Abstract**

This study aims to determine the effect of work placement and work discipline on work morale with organizational commitment as an intervening variable. The population in this study were permanent employees of the Grand Inna Hotel Malioboro Yogyakarta with a sample of 59 permanent employees, using the quota sampling method. The method of data analysis in this study used SEM with the PLS program v 3.2.7. The results of the study prove that there is an effect of work placement on morale, work discipline on work morale, work placement on organizational commitment, work discipline on organizational commitment, organizational commitment to work morale. There is no influence of work placement on morale through organizational commitment. There is the influence of work discipline on work morale with mediation by organizational commitment.

**Keywords:** *Work Placement, Work Discipline, Organizational Commitment, Work Morale*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Selain penempatan kerja karyawan, Hasibuan (2007:194) memandang masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besarpengaruhnya terhadap hasil suatu pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan tentunya pekerjaan dapat dilakukan dengan sefisien dan seefektif mungkin. Kedisiplinan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan sehingga semangat kerja juga meningkat dari adanya kesediaan setiap pekerja atau karyawan untuk memenuhi peraturan kerjanya.

Berbicara tentang Sumber daya manusia, tentu sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan, komitmen organisasi sangatlah diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi didalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta professional. Berangkat dari pentingnya komitmen organisasi karyawan, maka banyak para ahli mendefinisikan hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Cut Zurnali (2010:97) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional (*organizational commitment*).

Selanjutnya faktor lain yang tidak kalah penting bagi karyawan di dalam suatu organisasi yaitu semangat kerja. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan – kegiatan dan tugas serta ramah tamah satu sama lain, maka

mereka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila terlihat tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah (Moekijat, 2000:135).

Oleh sebab itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang membahas terkait hal-hal diatas, yaitu yang berkaitan dengan pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

Adapun objek penelitian ini ialah karyawan tetap Hotel Grand Inna Malioboro dan untuk alamat lengkap: Jl. Malioboro No.60, Suryatmajan, Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55213. Sehingga judul pada penelitian ini ialah “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Dengan Studi Kasus Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Snell dan Bohlander (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah, merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, mendesain suatu pekerjaan, kelompok kerja, melakukan pengembangan terhadap karyawan yang memiliki kemampuan baik, melakukan identifikasi suatu pendekatan guna mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada para karyawan yang telah berusaha dalam suatu pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Menurut Mondy (2008) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2014) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren untuk pekerjaan dan pengembangan orang. Manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai filosofi tentang bagaimana orang-orang di dalam organisasi harus dikelola, yang didukung oleh sejumlah teori yang berkaitan dengan perilaku dan organisasi. Menurut Dessler (2003) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Dessler (2010), mengklasifikasikan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, yaitu fungsi manajerial yang meliputi *planning, organizing, directing, controlling* dan fungsi operasional yang meliputi *procurement, development, compensation, integration, maintenance, separation*

### **Penempatan Kerja**

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man behind the job*” (Fadilah *et al*, 2013). Sedangkan penempatan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Promosi adalah kondisi apabila seseorang karyawan/pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung

jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (Siagian, 2004). Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. (Siswanto, 2005). Demosi adalah penurunan karyawan/pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat. (Hariandja, 2005). Penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008), dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut: faktor prestasi akademis, faktor pengalaman kerja, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan, faktor usia. Tiga hal yang mendasari keputusan penempatan dalam SDM menurut Rivai (2014), yaitu: efektivitas, tuntutan hukum, pencegahan sepeker (PHK). Kendala penempatan karyawan ada dua menurut Sunyoto (2012), yaitu: ketidakcocokan dan perputaran karyawan baru. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja menurut Sastrohadiwiryo (2004), yaitu: pendidikan, usia, keterampilan kerja dan pengalaman kerja

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009). Sedangkan menurut T Hani Handoko (2000) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kemudian menurut Muchadarsyah Sinungan (2000) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (Leiden, 2001). Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2003). Menurut Asmiarsih (2006) disiplin kerja dibagi menjadi 3 macam bentuk, yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Sedangkan menurut Moekijat (2002) disiplin kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu: *Self imposed discipline & command discipline*. Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Menurut Rivai (2011), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu: sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran sedang, sanksi pelanggaran berat. Menurut Rivai (2011), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbin and Judge, 2011). Menurut Khaerul Umam (2010) komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Sedangkan menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013) komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Sedangkan menurut Fen Luthans (2011) sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Menurut Mangkunegara (2012) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu: adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi, adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan, pentingnya rasa memiliki

### **Semangat Kerja**

Menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010) semangat kerja sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Alex Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu menurut Sondang P. Siagian (2010) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010), yaitu: kurangnya disiplin kerja, penempatan pegawai yang tidak tepat, lingkungan kerja yang buruk, upah yang rendah, gaya kepemimpinan yang buruk, kurang informasi. Beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010), diantaranya adalah sebagai berikut: naiknya produktivitas pegawai, tingkat absen rendah, tingkat pegawai keluar masuk (labor turn over) yang rendah, berkurangnya kegelisahan

### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA**

Penempatan kerja memiliki dampak yang positif terhadap semangat kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu dimulai dari penelitian oleh Vispute (2013) yang memiliki tujuan untuk menemukan hubungan antara elemen dalam strategi rekrutmen terhadap komitmen organisasi dan tingkat turnover karyawan dalam sebuah organisasi. Dan hasil dari penelitian ini sendiri menunjukkan elemen-elemen strategi rekrutmen untuk menentukan penempatan karyawan memiliki hasil yang positif dan signifikan dengan kelayakan seseorang didalam sebuah organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sarinah, Rahmat Simon Gultom, Asep Ali Thabab (2016) ini meneliti terkait dengan bagaimana hubungan beberapa praktik sumber daya manusia yang dalam hal ini termasuk penempatan karyawan terhadap semangat kerja pegawai pada PT Sriwijaya Air, dimana penempatan karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ialah terdapat hubungan yang positif dari praktik sumber daya manusia yaitu penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan didalam sebuah organisasi. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Dr. Teresia Kavoo (2013) dengan judul yaitu *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya* menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dan pengaruh positif dari penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa di Kenya beberapa studi telah berfokus pada praktik manajemen sumber daya manusia dalam skala kecil perusahaan jasa di sektor teknologi informasi oleh karena itu penelitian ini memberikan kontribusi di bidang tersebut



Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis pertama ialah:  
**H1: Diduga penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA**

Penelitian yang dilakukan oleh Agussalim M (2017) yang berjudul *Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting* mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan, terutama komitmen afektif dan normatif meskipun dalam komitmen berkelanjutan tidak memiliki dampak yang signifikan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian lainnya yang ditulis oleh Muhammad Sofyan (2015) dengan judul *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi* yang mana di dalam penelitian ini penulis mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan di organisasi tetapi tidak berkorelasi secara signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh M Imran Khan Khalil (2013) yang menyebutkan bahwa mayoritas responden yang menjadi subjek penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis kedua ialah:  
**H2: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Penempatan kerja memiliki dampak yang positif terhadap komitmen organisasi seorang karyawan di dalam sebuah karyawan. Hal ini sesuai dengan Mathis dan Jackson (2006:262) mengemukakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mrs. N. Uma Devi (2016) yang menjelaskan bahwa adanya dampak secara signifikan dari penempatan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak moral pada komitmen organisasi dengan referensi khusus ke guru perguruan tinggi. Struktural Pemodelan Persamaan (SEM) menunjukkan bahwa 30% dari Komitmen Organisasi ditentukan oleh moral. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wudil, Kano (2014). Pada penelitian ini juga meneliti terkait apakah penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di dalam perusahaan dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di perusahaan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian lainnya yang ditulis oleh Khaerudin (2018) yang mana didalam penelitian ini penulis mendapatkan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan, variabel kompetensi dan komitmen karyawan secara simultan atau sebagian memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Sementara variabel komitmen tidak bisa memediasi antara penempatan dan kompetensi pada kinerja karyawan Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis ketiga ialah:

**H3: Diduga penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani Fathia, Suharto, Akhmad Sodikin (2018) Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan Disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada karyawan Bank Jabar Banten (BJB)

Hasil yang tidak jauh berbeda juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2015) yang memiliki hasil bahwa karyawan sepakat apabila disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan kepada mereka bahwa disiplin kerja memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Penelitian lain juga ditulis oleh Rahmi Fentina dkk (2017) yang meneliti terkait dengan apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis keempat ialah:

**H4: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.**

#### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya

Penelitian yang dilakukan oleh Memari dkk (2013) ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pekerjaan muncul sebagai penentu dari komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan pada Bank Meli.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Al Zefeit e.t (2017) yang mana juga membahas terkait dengan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan juga semangat kerja karyawan. Dan hasil dari penelitian yang menggunakan landasan teori Mayer dan Allen (1991) ini terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dan juga semangat kerja karyawan. Penelitian lain dari Hafiz (2017) yang mana membahas terkait dengan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan juga semangat kerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasional secara independen dan bersama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan di bank. Ini berarti bahwa karyawan bersedia mencurahkan dan tinggal di bank untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang sama di dalam organisasi. Dari penelitian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis kelima yaitu:

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis kelima ialah:

**H5: Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.**

## **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**

Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja (Rivai, 2011).

Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana, dkk 2012).

Penelitian yang dilakukan Jack Henry Syauta (2012) membahas terkait dengan bagaimana penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel interveningnya, adapun hasil dari penelitian ini ialah bahwa penempatan kerja melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian lain oleh Elizabeth Boye Kuranchie-Mensah (2015) menjelaskan bagaimana pengaruh dari praktik-praktik sumber daya manusia (termasuk di dalamnya terdapat penempatan kerja) terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Studi ini telah menyimpulkan dengan banyak hasil, dan salah satu hasil yang paling penting adalah bahwa, ada hubungan positif antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dr. Muhammad Rauf (2017) yang membahas tentang keterkaitan antara penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasi di perguruan tinggi gelar pemerintah provinsi Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Hasil analisa menunjukkan bahwa semua tiga dimensi yaitu komitmen organisasi, semangat kerja, dan penempatan kerja dosen secara signifikan berkorelasi satu sama lain. Selanjutnya, ketiga dimensi tersebut berhubungan secara positif.

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis keenam ialah:

**H6: *Diduga penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasional.***

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI**

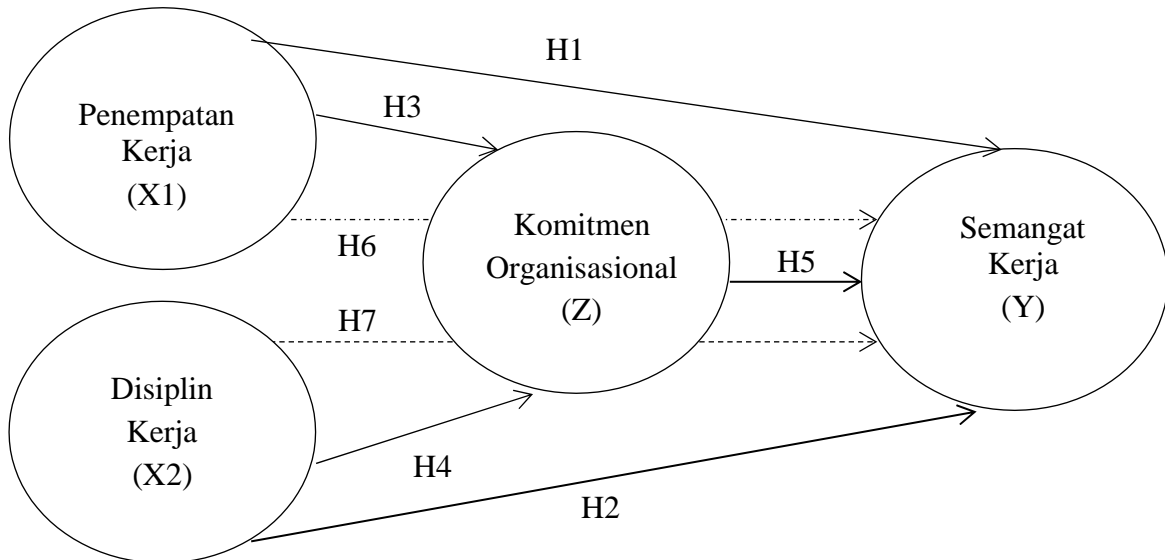
Penelitian ini dilakukan oleh Maharani Fathia, Suharto, Akhmad Sodikin (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebesar 44,1%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Olukunle S. (2015) bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja mereka, dan dalam penelitian ini juga terdapat variabel intervening yaitu komitmen. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hasil yang signifikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Dr. Usha Tiwari (2014) menjelaskan bagaimana pengaruh dari praktik-praktik sumber daya manusia (termasuk di dalamnya terdapat disiplin kerja) terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan Studi ini telah menyimpulkan dengan banyak hasil, dan salah satu hasil yang paling penting adalah bahwa, ada hubungan positif antara kebijakan manajemen sumber

daya manusia dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis ketujuh ialah: **H7: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasional.**

## KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1 Kerangka Penelitian



## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, variabel *independent* adalah penempatan kerja dan disiplin kerja. Variabel mediasi adalah komitmen organisasional dan variabel *dependen* adalah semangat kerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai tetap dari Hotel Grand Innja Yogyakarta yang berjumlah 176 orang. Menurut sugiyono (2016) sampel adalah penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi dengan karakteristik yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling* dan termasuk dalam jenis *non-probability sampling*, yaitu pengambilan sampel secara *quota* dilakukan dengan cara menetapkan sejumlah anggota sampel secara *quotum* atau jatah, teknik ini tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 59 orang.

## Metode Analisis Data

### Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Metode pengelolaan data didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Haryono (2017) SEM dapat menguji bersama-sama pada model struktural yaitu hubungan antara konstruk independen dengan dependen dan model *measurement* yaitu hubungan nilai loading antara indikator konstruk.

### *Parital Least Square*

Menurut Haryono (2017) PLS cocok digunakan apabila sampel memiliki ukuran yang besar tetapi landasan yang lemah pada hubungan variabel dan sampel dengan data kecil tetapi memiliki landasan teori yang kuat pada hubungan antar variabel. PLS menggunakan dua evaluasi permodelan yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi.

## HASIL ANALISIS

### Deskriptif Data

Dari 59 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebesar 100% yaitu 59 responden dan penyebaran kuesioner dilakukan berdasarkan karakteristik pada tabel 1.

**Tabel 1** Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	32	54,2%
Perempuan	27	45,8%
<b>Umur</b>		
< 25 tahun	15	25,4%
25 tahun – 30 tahun	10	16,9%
31 tahun – 40 tahun	0	0%
41 tahun – 50 tahun	16	27,2%
> 50 tahun	18	30,5%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	39	66,1%
Diploma	14	23,8%
Sarjana	5	8,4%
Pascasarjana	1	1,7%
Doktor	0	0%

<b>Pengalaman Bekerja</b>		
< 1 tahun	6	10,2%
1 tahun – 3 tahun	14	23,7%
4 tahun – 6 tahun	4	6,8%
7 tahun – 9 tahun	2	3,4%
> 9 tahun	33	55,9%
<b>Penghasilan /bulan</b>		
< Rp 1.600.000	12	20,3%
Rp 1.600.000 - Rp 3.000.000	14	23,7%
Rp 3.100.000 - Rp 4.500.000	15	25,5%
Rp 4.600.000 - Rp 6.000.000	13	22%
> Rp 6.000.000	5	8,5%
<b>TOTAL</b>	59	100%

### Discriminant Validity

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap item dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant validity* diperoleh pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2** *Discriminant validity*

	<b>Disiplin kerja</b>	<b>Komitmen organisasi</b>	<b>Penempatan kerja</b>	<b>Semangat kerja</b>	<b>AVE</b>
Disiplin kerja	0,811				<b>0,513</b>
Komitmen organisasi	0,632	0,796			<b>0,501</b>
Penempatan kerja	0,539	0,613	0,815		<b>0,528</b>
Semangat kerja	0,671	0,575	0,739	0,777	<b>0,506</b>

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa dapat dinyatakan valid karena mempunyai *loading factor* kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk, dengan demikian item dianggap valid. Sedangkan nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outher loading* dimensi

variabel memiliki nilai  $> 0,5$  (Abdullah, 2015). Disamping itu indeks validitas diskriminan dari nilai korelasi akar kuadrat AVE terhadap konstruksi laten dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, yang mengindikasikan bahwa variabel tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan *cross loading* dan perbandingan korelasi akar kuadrat AVE antara variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini memiliki indeks validitas diskriminan yang baik.

### **Convergent Validity**

*Convergent Validity* model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Kriteria dalam pengukuran *convergen validity* diukur dengan nilai *outer loading*. Sedangkan indeks *Convergent Validity* diukur dengan nilai *loading factor* yang diukur dengan membandingkan nilai *loading factor*  $> 0,5$  dikatakan valid. Adapun nilai *loading factor* dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3** Hasil Uji *Outer Model* (Model Pengukuran) yang Menunjukkan *Outer Loading* Setelah Uji Indikator

<b>Konstruk</b>	<b>Butir</b>	<b>Faktor Loading</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Penempatan Kerja (X1)	fkfm3	0.786	$> 0.5$	Valid
	fpa2	0.684	$> 0.5$	Valid
	fpk1	0.777	$> 0.5$	Valid
	fpk2	0.666	$> 0.5$	Valid
	fsp1	0.815	$> 0.5$	Valid
	fsp2	0.673	$> 0.5$	Valid
	fsp3	0.762	$> 0.5$	Valid
	fus2	0.629	$> 0.5$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	diskor1	0.811	$> 0.5$	Valid
	diskor3	0.650	$> 0.5$	Valid
	diskor4	0.782	$> 0.5$	Valid
	diskor5	0.785	$> 0.5$	Valid
	diskor6	0.731	$> 0.5$	Valid
	disprev1	0.760	$> 0.5$	Valid
	disprev2	0.619	$> 0.5$	Valid
	disprev3	0.749	$> 0.5$	Valid
	disprev4	0.737	$> 0.5$	Valid
	disprev5	0.673	$> 0.5$	Valid
	disprog1	0.724	$> 0.5$	Valid
	disprog2	0.576	$> 0.5$	Valid
	disprog3	0.683	$> 0.5$	Valid
disprog4	0.710	$> 0.5$	Valid	
Komitmen Organisasi (Z)	komaffek4	0.698	$> 0.5$	Valid

Konstruk	Butir	Faktor Loading	Kriteria	Keterangan
	komaffek5	0.796	> 0.5	Valid
	komaffek6	0.735	> 0.5	Valid
	komlnjt1	0.649	> 0.5	Valid
	komlnjt2	0.655	> 0.5	Valid
	komlnjt3	0.687	> 0.5	Valid
	komlnjt4	0.725	> 0.5	Valid
Semangat Kerja Pegawai (Y)	absen1	0.704	> 0.5	Valid
	absen3	0.713	> 0.5	Valid
	gelisah1	0.659	> 0.5	Valid
	gelisah10	0.642	> 0.5	Valid
	gelisah3	0.777	> 0.5	Valid
	gelisah4	0.704	> 0.5	Valid
	gelisah5	0.699	> 0.5	Valid
	gelisah6	0.771	> 0.5	Valid
	gelisah7	0.754	> 0.5	Valid
	gelisah9	0.735	> 0.5	Valid
	lto1	0.707	> 0.5	Valid
	prodpeg6	0.658	> 0.5	Valid

Untuk Uji signifikansi *outher loading* menunjukkan bahwa semua item yang terdapat pada variabel kepuasan, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja memiliki nilai original sample lebih besar dari kriteria (>0,5), yang mengindikasikan bahwa semua item memiliki indeks validitas konvergen yang baik. Bisa juga dikatakan bahwa item kuisisioner dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

#### **Composite Reliability**

Hasil pengujian terhadap reliabilitas dapat di lihat pada Cronbach's Alpha sedangkan Composite Reliability dapat di lihat pada Tabel 4.

**Tabel 4** *Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability*

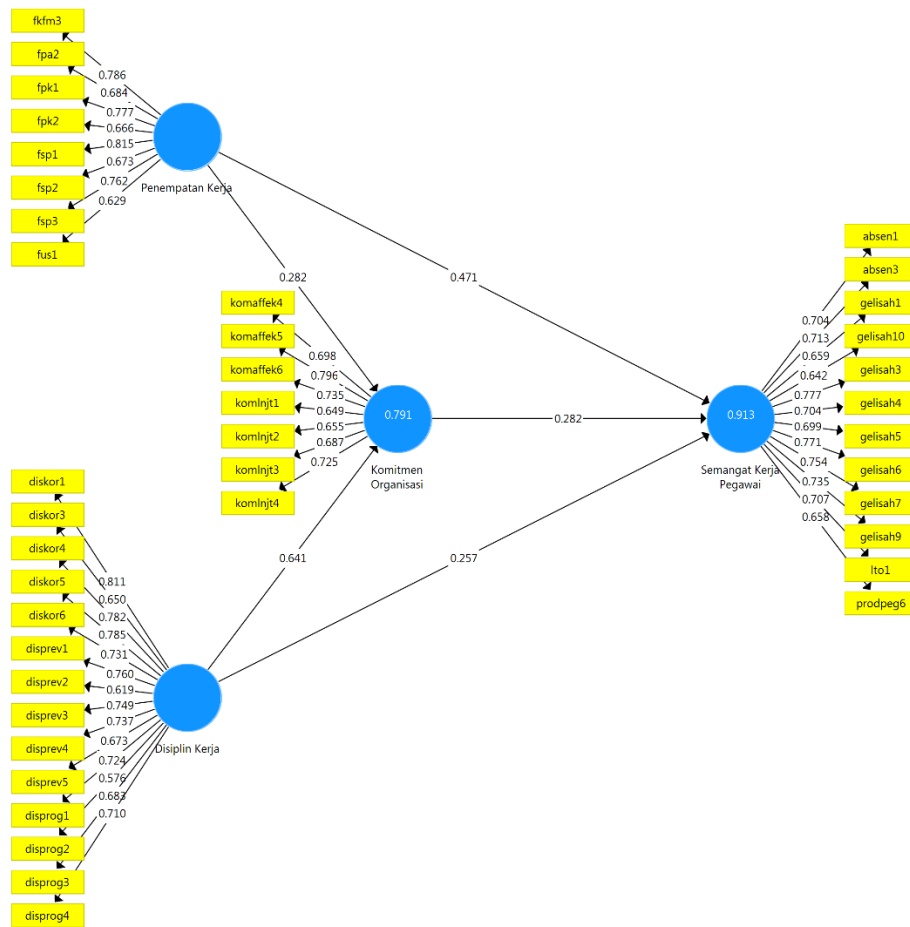
Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Disiplin Kerja	0,926	0,936
Komitmen Organisasi	0,833	0,875
Penempatan Kerja	0,870	0,899
Semangat Kerja Pegawai	0,911	0,925



## Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis antar variabel dapat dilihat pada Gambar 2 dan Tabel 5.

**Gambar 2** Hasil Uji *Outer Model* Sesudah Uji Indikator



**Tabel 5** Ringkasan Hasil Hipotesis

	<b>Hipotesis</b>	<b>Kesimpulan</b>
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap komitmen organisasi	Diterima
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi	Diterima
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan	Diterima
H6	Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Ditolak
H7	Komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan	Diterima

#### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil Uji hipotesis 1 dapat diketahui bahwa ada hubungan variabel penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3,563 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis 1 **diterima** dan terdapat pengaruh positif yang signifikan.

Berdasarkan hasil Uji hipotesis 2 dapat diketahui bahwa ada hubungan variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai diperoleh *p values* yaitu 0,047 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi  $\text{sig.} < 0,05$  dan nilai *t*-statistik 1,995 dengan nilai *two tailed* 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya hipotesis 2 “Diduga terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai” **diterima**.

Pada hasil uji hipotesis ke 3 yaitu pengaruh dari penempatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,009 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 2,619 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Hal ini berarti bahwa hipotesis ke 3 **diterima** dan dapat dikatakan bahwa penempatan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dapat diketahui bahwa ada hubungan variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh *p values* yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi  $\text{sig.} < 0,05$ . Nilai *t* statistik sebesar 6,242 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya hipotesis 4 “Diduga terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap komitmen organisasi” **diterima** dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 5 dapat diketahui bahwa ada hubungan variabel komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai diperoleh *p values* yaitu 0,002 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi  $\text{sig.} < 0,05$ . Nilai *t* statistik sebesar 3,050 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya hipotesis 5 “Diduga terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai” **diterima** dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai.

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai melalui komitmen organisasi memiliki nilai *t*-statistik sebesar 1,939 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai *t*-statistik harus  $> 1,96$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **ditolak** yang artinya bahwa komitmen organisasi tidak memediasi penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis 7 yaitu komitmen organisasi memediasi pengaruh dari disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai. Hasil yang didapatkan pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai yaitu *p values* sebesar 0,047 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi  $\text{sig.} < 0,05$  dan nilai *t*-statistik 1,995 dengan nilai *two tailed* 1,96. Sedangkan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh komitmen organisasi, didasarkan pada tabel 4.19 hasil menunjukkan bahwa *p values* yang didapat sebesar 0,006 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi  $\text{sig.} < 0,05$  dan nilai *t*-statistik 2,750 dengan nilai *two tailed* 1,96. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui komitmen organisasional.” **diterima**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung dari disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasi

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada Karyawan Tetap Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
6. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan
7. Komitmen organisasional memediasi disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja, penempatan kerja

terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap semangat kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi oleh komitmen organisasi. Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi komitmen organisasi.

Dari hasil tersebut penulis menyarankan:

Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta harus meningkatkan disiplin kerja yang dapat dipahami dan ditaati oleh semua karyawan tanpa terkecuali sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan meningkatkan disiplin kerja untuk menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan akan merasa lebih baik didalam menjalankan pekerjaan. Suasana yang mendukung yang ada disekitar karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan selayaknya dapat menempatkan posisi kerja karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut agar tercipta suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Apabila karyawan merasa dihargai tentu ia akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. (2016). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Agussalim M. (2017). Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. Vol. 2, Issue, 3B, PP 286-296
- Al Zafeiti, Noor Azmi. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing (IRMM)*. Vol, 7, No.2
- Alex S .Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Allen and Meyer. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Armstrong, Michael. (2010). Human Resource Management. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited
- Armstrong, Michael. (2014). A Handbook of: Human Resource Management Practice, 13th edition. London: Kogan Page.
- Asmiarsih, Tety. (2006). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang
- Baihaqi, M. F., & SUHARNOMO, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Creswell, John W. (2008). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan. Mixed*, Edisi Ketiga. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Cut Zurnali, (2010), Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, Bandung: Penerbit Unpad Press.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz AZ. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and ai bar A Management Review*. Vol. 7 (2)
- Handoko T. Hani, (2000), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPF, Yogyakarta.

- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Husnawati, A. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Khaerudin, Rivai, dan Riyanto. (2018). The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 20, Issue. 2, PP 54-61
- Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Khan Khalil. (2013). Job Satisfaction and Work Morale among Ph.D's A Study of Public and Private Sector Universities of Peshawar, Pakistan. *International Review of Management and Business Research (IRMBR)*. Vol. 2, Issue 2
- Kuranchie-Mensah. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Vol. 9, No. 2
- Leiden, Robert. (2001), *Managing Individual Performance in Works Groups*. *Journal Human Resources Management* Vol 40.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- M Sofyan, Abdul, M Jobhar, Nujum. (2016). The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*. Vol. 5, Issue. 3
- Maharani, Suharto, Sodikin. (2018). Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB). *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. Vol. 5, Issue 2, PP 130-139
- Majorsy, U. (2011). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1).
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara Anwar P, Octorend. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. 3 (8): 318-328

- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Bni (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Memari, Mahdieh, Marnani. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank". *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS (IJCRB)*. Vol. 5, No. 5
- Moekijat. (2000). Kamus Manajemen. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Moekijat. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Kepegawaian. Jakarta: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Oludeyi, S. Olukunle. (2015). A Review Of Literature On Work Environment and Work Commitment: Implication For Future Research In Citadels Of Learning. Nigeria: Tai Solarin University of Education, Ogun State.
- Rauf, Saeed, Ali. (2017). relationship among organizational commitment, morale and job satisfaction of lecturers serving on regular basis in government degree colleges of Khyber Pakhtunkhwa province, Pakistan. [www.pscpesh.org](http://www.pscpesh.org). Vol. 52 (12)
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Sarinah, Gultom, dan Thabah. (2016). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impact Towards Employee Performance at PT. Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)*. Vol. 03, No. 1.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B., (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. (2011). Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Siagian, Sondang P, (2004), Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. Drs. (2000). *Manajemen Dana Bank*. Jakarta. PT Budi Aksara
- Snell, S., dan Bohlander, G. (2010). *Principles of Human Resource Management*. United Kingdom: South- Western Cengage Learning.
- Snell, S., dan Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources (16 th ed.)*. South Western: Cengage Learning.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Syafaruddin, Alwi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFU UGM.

- Syauta Jack H, Troena, Setiawan, Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia) *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 1, Issue 1, PP 69-76
- T Kavoo, Kiruri. (2013). The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4, No. 15
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Uma Devi, Vijayakumar. (2016). A Study on Impact of Morale on Organisational Commitment, Through Structural Equation Modelling (SEM). *Annual Research Journal of Symbiosis Centre for Management Studies, Pune*. Vol. 4
- Usha Tiwari. (2014). *Study shows the employees morale and its impact on employee efficiency at. Jaypee Cement Plant Rewa*. Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology. Vol. 3, Issue 11
- Vispute. (2013). *Recruitment Strategy and Employee Retention in Indian Banking and Insurance Sector*. International Journal of Arts & Sciences. Vol. 6 (2): 743-756
- Wijaya, I. M. B. G., & Suana, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(10), 1311-1332.