

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
PT. ALFA TERSIA KONSULTAN**

**RIANDI TAUFIQUROKHMAN  
8215102975**



**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2014**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB  
SATISFACTION ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT IN PT. ALFA TERSIA KONSULTAN**

**RIANDI TAUFIQUROKHMAN  
8215102975**



**This thesis is written to fulfill one of the requirements to get a Bachelor of  
Economics Degree in Faculty of Economics, State University In Jakarta**

**PROGRAM OF MANAGEMENT  
DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

Riandi T, 2014 : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan korelasional. Penelitian dilakukan terhadap 44 karyawan tetap PT. Alfa Tersia Konsultan menggunakan metode *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Katakunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

## **ABSTRACT**

*Riandi T, 2014: The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment PT. Alfa Tersia Consultant. Thesis, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Program Management, Department of Management, Faculty of Economics, University of Jakarta.*

*The purpose of this study were: 1) To know the description about work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of employees of PT. Alfa Tersia Consultant 2) To empirically test the influence of work motivation on organizational commitment of employees of PT. Alfa Tersia Consultant 3) To empirically test the influence of job satisfaction on organizational commitment of employees of PT. Alfa Tersia Consultant. The analysis conducted in this study was descriptive and correlational analysis. The study was conducted on 44 permanent employees of PT. Alfa Tersia Consultants using simple random sampling method. While the technique of data collection is done by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 16.0. The results showed that: 1) work motivation on organizational commitment has a positive and significant influence 2) job satisfaction on organizational commitment has a positive and significant influence.*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua Penguji		18/6/14
<u>Agung Wahyu Handaru, ST., MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Sekretaris		18/6/14
<u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		18/6/14
<u>Widya Parimita, SE., M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		18/6/14
<u>Dra. Solikhah MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Pembimbing II		18/6/14

Tanggal lulus: 18 Juni 2014

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2014

Yang Membuat Pernyataan



Riandi T  
No. Reg. 8215102975

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu tercurah untuk suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Program studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT. yang telah memberi nikmat umur dan sehat sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini.
2. Kedua Orangtua saya tercinta, Ayahanda Aang Radi dan Ibunda Mariani yang selalu memberi doa, semangat, serta segala dukungan.
3. PT. Alfa Tersia Konsultan atas kesediaannya dalam menyediakan data yang bermanfaat bagi penelitian ini
4. Ibu Widya Parimita, SE, M.P.A, dan Ibu Dra. Solikhah, M.M, selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah rela meluangkan waktu serta pikirannya untuk membimbing penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.si.,M.Si, Agung Wahyu Handaru,ST., M.M., Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si,. selaku tim penguji atas segala bentuk masukannya untuk penelitian ini agar menjadi lebih baik.

6. Ibu Dr. Hamidah, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen FE UNJ dan Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.si.,M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen FE UNJ.
7. Bapak dan Ibu Dosen FE UNJ, khususnya Jurusan Manajemen yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Sahabat yang selalu berbagi canda dan tawa selama ini Alm. Firman Darmawan, Fauzan Azis, Mirza Azhari, Jeremy Sigarlaki, Ema Rahmawati dan teman-teman dari S1 Manajemen 2010 FE UNJ yang selalu memberi doa, motivasi dan semangat, serta menjadi tempat bertukar pikiran.
9. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Juli 2014

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7
 <b>BAB II. KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskriptif Konseptual .....	9
1. Komitmen Organisasi .....	9
1.1 Pengertian .....	9
1.2 Dimensi Komitmen Organisasi .....	12
1.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..	14
2. Motivasi Kerja .....	16

2.1 Pengertian .....	16
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ..	19
2.3 Metode-Metode Motivasi.....	20
2.4 Proses Motivasi .....	21
3. Kepuasan Kerja .....	22
3.1 Pengertian .....	22
3.2 Teori Kepuasan Kerja .....	23
3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	28
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Perumusan Hipotesis.....	35

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Metode Penelitian.....	36
D. Populasi dan <i>Sampling</i> .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Operasionalisasi variabel .....	39
1. Definisi Konseptual .....	39
a. Komitmen Organisasi.....	39
b. Motivasi Kerja.....	39
c. Kepuasan Kerja .....	39
2. Definisi Operasional.....	39

a. Komitmen Organisasi.....	39
b. Motivasi Kerja.....	40
c. Kepuasan Kerja .....	40
3. Kisi-kisi Instrumen.....	41
a. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	41
b. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	42
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	42
4. Skala Pengukuran.....	43
G. Metode Analisis .....	43
1. Uji Instrumen .....	43
a. Uji Validitas .....	43
b. Uji Reliabilitas .....	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Linearitas.....	45
c. Uji Multikolinearitas .....	46
d. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3. Analisis Regresi .....	47
a. Uji F .....	47
b. Uji t .....	48
c. Uji Koefisien Determinasi .....	49
d. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	52
1) Komitmen Organisasi.....	53
2) Motivasi Kerja.....	56
3) Kepuasan Kerja.....	59
B. Uji Analisis .....	62
1. Uji Instrumen .....	62
1.1 Uji Validitas .....	62
1.2 Uji Reliabilitas .....	64
2. Uji Normalitas.....	65
3. Uji Linearitas.....	66
4. Uji Asumsi Klasik	
4.1 Uji Multikolinearitas.....	68
4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	69
5. Uji Regresi .....	70
5.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t) .....	70
5.2 Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F).....	71
5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72
5.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	73
C. Pembahasan.....	75
1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi	75
2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	76

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 78

B. Saran..... 79

**DAFTAR PUSTAKA ..... 81**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN .....**

**RIWAYAT HIDUP .....**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Hasil Pra Penelitian terhadap Komitmen Karyawan di PT. Alfa Tersia Konsultan.....	3
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	32
3.1	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisas.....	41
3.2	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	42
3.3	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	42
3.4	Skala Penilaian.....	43
4.1	Statistik Deskriptif .....	52
4.2	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi.....	54
4.3	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Motivasi Kerja.....	57
4.4	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja ....	60
4.5	Hasil Uji Validitas .....	62
4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.7	Uji Normalitas Data .....	66
4.8	Uji Linearitas .....	67
4.9	Uji Multikolinearitas.....	68
4.10	Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.11	Uji t.....	71

4.12	Uji F.....	72
4.13	Uji Koefisien Determinasi.....	73
4.14	Uji Regresi Linier Berganda.....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Keterkaitan Variabel.....	42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi.....	56
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>
1	Kuesioner Uji Coba
2	Kuesioner Penelitian Final
3	Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
5	Output SPSS
6	Tabel R
7	Tabel t
8	Tabel F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja saat ini, tingkat persaingan perusahaan semakin ketat. Dengan ketatnya persaingan tersebut maka setiap perusahaan berupaya untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan mengoptimalkan kemampuan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja yang dapat dikeluarkan dengan pengelolaan seluruh sumber daya perusahaan dengan tepat.

Salah satu pengelolaan yang paling utama dalam perusahaan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah dikelola secara maksimal.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, mengingat maksimal atau tidaknya potensi yang diberikan oleh para karyawan ini sangat ditentukan oleh komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan, dan hal ini akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan kedepan.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi atau

perusahaannya yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka perlu adanya pemberian motivasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya komitmen perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja, dan kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada

PT. Alfa Tersia Konsultan, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan, maka perusahaan harus menjaga citra atau image yang selama ini disandang oleh perusahaan, dengan lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya sehingga kinerja karyawan yang diinginkan akan tercapai.

Berdasarkan wawancara singkat peneliti dan pemilik perusahaan, peneliti menemukan bahwa terdapat masalah komitmen organisasi yang dihadapi oleh perusahaan ini seperti masalah pelanggaran aturan seperti absensi yang masih banyak dijumpai dan pengunduran diri. Hal ini merupakan salah satu wujud karyawan yang kurang puas dan kurang termotivasi untuk bekerja sehingga memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, tidak memiliki alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lainnya karena kuatnya loyalitas antara karyawan terhadap perusahaan. Untuk memastikan tingkat komitmen karyawan PT Alfa Tersia Konsultan, maka peneliti melakukan pra penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada beberapa karyawan.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Penelitian terhadap Komitmen Karyawan di PT. Alfa Tersia Konsultan**

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Apakah anda senang berkarir di perusahaan ini?	7	70%	3	30%
Apakah anda akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang menawarkan <i>income</i> yang lebih besar?	6	60%	4	40%
Apakah anda merasa wajib bekerja dalam perusahaan ini?	6	60%	4	40%

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

Dari hasil pra penelitian diatas dapat dilihat bahwa responden memperhitungkan untung rugi dalam mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan karena jika ada tawaran yang lebih baik dari luar perusahaan, besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun karyawan tersebut merasa terikat dan wajib untuk tetap bekerja di PT. Alfa Tersia Konsultan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat pula dilihat dari menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Jaramillo et al. (2006) “ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”. Senada dengan hal tersebut, hasil penelitian yang dilakukan Gde Bayu Surya Parwita (2013) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja dimana dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan komitmen organisasi. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Liche Seniati (2006), Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), yang menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja dari seorang karyawan. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka komitmen organisasinya juga akan tinggi. Dari hasil pra penelitian bisa terlihat bahwa kesadaran karyawan untuk wajib bekerja yang masih kurang terlihat. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara motivasi dan komitmen memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Mathiew dan Jones (1991) kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. “Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional dari karyawan tersebut”. Senada dengan pernyataan tersebut, hasil penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja
2. Rendahnya motivasi kerja
3. Adanya kemungkinan karyawan akan pindah apabila mendapat tawaran income lebih besar

4. Adanya karyawan yang belum merasa wajib untuk bekerja

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut, penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh antara motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen. Pengukuran dilakukan dengan melihat tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dan tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan serta pengaruhnya dengan komitmen organisasi.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta diharapkan dapat memecahkan masalah bagi berbagai pihak:

a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada PT. Alfa Tersia Konsultan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, tambahan wawasan serta bahan acuan untuk pembuatan kebijakan perusahaan tentang motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi tambahan referensi bagi civitas akademika Universitas Negeri Jakarta terutama mahasiswa. Sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Komitmen Organisasi**

###### **1.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Seorang karyawan yang berkomitmen akan meningkatkan produktivitas para karyawan karena para karyawan ini merasa menjadi bagian dari perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, maka karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2011) “komitmen organisasi didefinisikan sebagai “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Diperjelas oleh Kreitner dan Kinicki (2008) yang menyatakan “komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya”. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi.

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) “menyatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan”.

Diperkuat oleh pernyataan Mowday (2008) “Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Dipertegas Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) “definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

Diperkuat Schultz dan Schultz (2006) “komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang bagaimana komitmen organisasi itu sendiri. Menurut Freeborn (2001) “komitmen organisasi adalah seberapa kuat individu mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi”.

Dipertegas oleh Ivancevich (2013) adalah “perasaan idenfikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi”.

Menurut Gibson, (2009) “komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi”.

Karyawan yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa karyawan tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Davis dan Newstrom dalam Kusjainah (2004) menyatakan bahwa “komitmen karyawan terhadap organisasi adalah “tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam organisasi tersebut.”

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

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

Menurut Luthans. (2006) “perilaku komitmen organisasi ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian eksternal atau internal) dan organisasi (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang atasan).

Ditambahkan oleh O'Reilly (dalam Coetzee, 2005) “komitmen organisasi adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya”.

Pada sisi yang lain Mottaz dalam Bratton dan Gold (1999) memandang Komitmen organisasi sebagai: "*organizational commitment*

*as an effective response (attitude) resulting an evaluation of the work situation which links or attaches the individual to the organization”.*

Dimaksudkan bahwa Komitmen organisasi sebagai sebuah respon yang efektif yang menghasilkan sebuah evaluasi pada situasi kerja yang menghubungkan atau mengikat individu pada organisasi.

Dari hasil penjabaran teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan karyawan untuk rela berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk senantiasa mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, percayaan dan menerima akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

## **1.2. Dimensi Komitmen Organisasi**

Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008) yaitu :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi., komitmen berkelanjutan akan Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi.

Komitmen normatif mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari orang lain. Menurut Meyer dan Allen dalam Sri Kuncoro, (2002) setiap dimensi memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi organisasi.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Dari beberapa dimensi komitmen tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang loyal terhadap organisasinya akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang merasa terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial atau kerugian lain, hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

### **1.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow dalam Simbolon (2008) antara lain:

1. Keadilan dan kepuasan kerja
2. Keamanan kerja
3. Pemahaman organisasi
4. Keterlibatan karyawan
5. Kepercayaan karyawan

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif. Karyawan juga membutuhkan hubungan timbal balik dengan perusahaan dalam bentuk keamanan akan sebuah pekerjaan. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang baik ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Kepercayaan merupakan sebuah aktivitas yang bersifat timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan karyawan, perusahaan harus menunjukkan kepercayaan terhadap karyawan mereka.

Menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik struktural
4. Pengalaman bekerja

Karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik,

tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain adalah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan yang penting, dan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dengan komitmen terhadap perusahaan selama karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekedar keikatan atau loyalitas seseorang karyawan yang bersifat pasif terhadap organisasi, akan tetapi komitmen organisasi merupakan hubungan aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi yang bertujuan untuk membantu kesuksesan organisasi. Selanjutnya yang dimaksud dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kesediaan para karyawan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan para karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

## **2. Motivasi Kerja**

### **2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan



berpengaruh terhadap semangat kerjanya yang akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut David Mc Clelland dalam Robbins and Judge (2011) hal-hal yang memotivasi seseorang di dalam bekerja adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement atau N-Ach)
- b) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation atau N-Aff)
- c) Kebutuhan akan kekuatan (need for power atau N-Pow).

Kebutuhan akan prestasi (N-Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu n-Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kebutuhan akan afiliasi (N-Aff) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan akan perasaan diterima dan dihormati oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja Kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow) akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Menurut Vroom dalam Ngalm Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh. Namun, dari beberapa teori, peneliti akan membahas beberapa teori dalam penelitian ini.

Menurut A. Maslow dalam Robbins (2006) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological Needs* )
2. Kebutuhan Rasa Aman ( *Safety Needs* )
3. Kebutuhan Sosial ( *Social Needs* )
4. Kebutuhan akan Harga Diri ( *Esteem Needs* )
5. Aktualisasi Diri ( *Self Actualization* )

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat pokok, karena kebutuhan ini telah ada dan dirasakan sejak manusia dilahirkan. Kebutuhan keamanan disini dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan dari segi psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sudah dipastikan bahwa manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang biasa terjadi adalah ketika pengakuan itu berupa prestasi seseorang. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat maka seseorang akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Menurut Herzberg dalam Robbins (2006), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya, sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb.

Herzberg juga menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *Maintenance Factor* dan *Motivation Factors*

*Maintenance factor* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman jasmani. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Sedangkan *Motivation Factor* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan puas dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan

pekerjaan, misalnya kursi kerja yang nyaman, ruangan yang nyaman, penempatan ruangan yang tepat dan lain sebagainya.

Pada dasarnya baik teori Maslow maupun teori Herzberg ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

## **2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Diungkapkan oleh Hamzah (2008), berdasarkan pandangan beberapa konsep motivasi, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Selanjutnya unsur-unsur tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu:

1. Kemampuan
2. Komitmen
3. Umpan Balik
4. Kepemimpinan

Kemampuan adalah *trait* (bawaan atau di pelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Komitmen terhadap organisasi adalah sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai loyalitas seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Umpan balik atau *feedback* dapat menyediakan data yang berisi informasi dan fakta mengenai kemajuan dalam pencapaian tujuan.

Karyawan dapat menggunakan umpan balik untuk mengukur sejauh mana penyesuaian itu perlu dilakukan. Kepemimpinan adalah

kemampuan untuk mempengaruhi sesuatu kelompok agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi selalu dikaitkan dengan pemimpinnya, baik organisasi itu berupa perusahaan, ataupun organisasi non-profit.

### **2.3. Metode-Metode Motivasi**

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (2000).

Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Metode Langsung
- b) Metode Tidak Langsung

Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi dalam bentuk materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat berbentuk pemberian pujian, penghargaan, bonus dan piagam. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

### **2.4. Proses Motivasi**

Menurut Hamzah (2008) proses motivasi dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Tujuan

2. Mengetahui Kepentingan
3. Komunikasi yang Efektif
4. Integrasi Tujuan
5. Fasilitas
6. *Team Work*

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan diberikan motivasi agar tercapai tujuan dari motivasi tersebut. Kemudian proses motivasi perlu diketahui kebutuhan atau keinginan karyawan, tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

Pada saat proses komunikasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus diselaraskan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

Manajer dalam memotivasi harus menyediakan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan fasilitas kerja kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Manajer harus menciptakan sebuah team yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama tim ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak kegiatan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentu mengharapkan memperoleh kepuasan dari perusahaan tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “sikap umum individu terhadap pekerjaannya”. Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Bhuiyan dan Menguc dalam James Boles *et al.* (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “sikap yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaan mereka”. Itu adalah sejauh mana orang merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan/atau ekstrinsik suatu pekerjaan. Hal yang sama diungkapkan oleh Sopiah (2008) mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu “kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja”. Tanggapan

emosional ini bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Wexley & Yukl dalam Sopiah (2008) kepuasan kerja adalah “*the way an employee feels about his her job*”. Ini berarti kepuasan kerja sebagai “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”, yang nampak dalam sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja juga diartikan oleh Handoko (2001). sebagai “suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka”.

### **3.2. Teori Kepuasan Kerja**

Terdapat Tiga macam Teori Kepuasan menurut Wesley & Yulk (1997):

1. *Discrepancy Theory*
2. *Equity Theory*
3. *Two Factor Theory*

*Discrepancy Theory* dipelopori oleh Porter . Porter mengemukakan bahwa “untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan”.

Prinsip *Equity Theory* adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*)



atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu :

- a. *Inputs*
- b. *Outcomes*
- c. *Comparisons Persona*

*Inputs* adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya ketrampilan dan pengalaman, dll).

Segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaannya (misalnya gaji, insentif, fasilitas, dll). Perbandingan antara *input* yang dimiliki oleh karyawan dengan *outcome* yang diperolehnya.

*Two Factor Theory* adalah teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada dasarnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*.

Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu :

1. Kepuasan Intrinsik atau motivator
2. Kepuasan Ekstrinsik atau *hygiene factors*

Kepuasan intrinsik adalah memiliki faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi

(*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu. Kepuasan ekstrinsik memiliki faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti :kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision*, upah (*salary*), hubungan antar karyawan (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *job security*, dan status.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja.

### **3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawan sudah puas. Padahal kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Luthans (2006) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Pengawasan

4. Kesempatan promosi
5. Hubungan dengan sesama pekerja

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lok dan Crawford (1999) menyatakan bahwa hubungan antar sesama pekerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa puas dan akan bekerja dengan baik dan akan berkomitmen pada perusahaan tersebut. Dari penelitian yang dilakukan oleh Chiun-Lo dan Ramayah (2011) didapatkan temuan bahwa dengan dilakukan mentoring yang baik pada pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi pimpinan, dan kelompok kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dan kepercayaan diri kepada karyawan tersebut. Naderi (2012) menyatakan studi saat ini mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan dosen terpenuhi, ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh dosen akan menjadi tinggi.

Menurut Burt dalam Asa'ad (2003) beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Faktor hubungan antar karyawan, yang terdiri dari :
  - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
  - c. Hubungan sosial diantara karyawan
  - d. Sugesti dari teman sekerja
  - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual
3. Faktor luar

Yang dimaksud dari faktor individu disini yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Sedangkan Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2006) akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain : tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat *turnover* karyawan tinggi, prestasi kerja menurun. Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan adanya kerjasama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

Berdasarkan teori para ahli tentang kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari tenaga kerja yang dapat dilihat dari perasaan dan tingkah lakunya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari perubahan kinerja ke arah yang positif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang akan mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Tingkat kepuasan kerja yang

dimiliki akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasinya.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

### **1. Jadongan Sijabat dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan untuk Pindah” (2011)**

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka untuk komit terhadap organisasi.

### **2. Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI Knife Surabaya” (2013)**

Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. DAI Knife Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

### **3. Liche Seniati dengan judul “Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia” (2006)**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Indonesia dengan responden yang berjumlah 302 orang . Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Adanya pengaruh langsung yang positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan pada universitas.

**4. Gde Bayu Surya Parwita yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja” (2013)**

Dari penelitian ini diemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati.

**5. Buraidah dan Lieke E. M. W yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X”.**

Dari penelitian terhadap para guru di Organisasi Islam X ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

**6. M. Wahyu Nugroho dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak UIN Malang” (2009)**

Dari penelitian ini ditemukan bahwa maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

**7. Chaterina Melina Taurisa, dan Intan Ratnawati yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sido Muncul dengan jumlah sampel sebesar 132 orang. Dari penelitian ini ditemukan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan.

**8. A. Soegihartono yang Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT.Smartfren,Tbk di Surabaya” (2012)**

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan di PT.Smartfren,Tbk Surabaya. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan di PT.Smartfren,Tbk Surabaya. Dari penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi sebesar  $-0,367$ , dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini karena nilai probabilitas lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja maka tidak akan dapat member dampak yang signifikan pada peningkatan komitmen organisasi.

**9. Maria Angella Widya Puspasari yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan”**

Dari penelitian ini ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,234 dan nilai signifikansi sebesar 0,002, karena nilai signifikansi uji t sebesar  $0,002 < 0,05$  berarti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

**10. A. Soegihartono yang Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen(di PT Alam Kayu Sakti Semarang)” (2012)**

Hasil dari penelitian di PT. Alam Kayu Sakti Semarang ini, menemukan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen. Semakin puaskaryawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Matriks Penelitian Terdahulu**

	Penulis	Judul	X1	X2	Y
1	Jadongan Sijabat (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan untuk Pindah		✓	✓



2	Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI Knife Surabaya	✓	✓	✓
3	Liche Seniati (2006)	Pengaruh Masa Kerja, <i>Trait</i> Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia		✓	✓
4	Buraidah dan Lieve E. M. W	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X	✓		✓
5	Gde Bayu Surya Parwita (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja		✓	✓
6	Irawan Ciptodihardjo (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT.Smartfren,Tbk di Surabaya	✓	✓	✓
7	M. Wahyu Nugroho (2009)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak UIN Malang		✓	✓
8	Maria Angella Widya Puspasari	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	✓		✓
9	A. Soegihartono (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen(di PT Alam Kayu Sakti Semarang)		✓	✓
10	Chaterina Melina Taurisa, dan Intan Ratnawati (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan		✓	✓

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

### C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka peneliti akan menjelaskan keterkaitan antara variable penelitian. Komitmen organisasi sangat diperlukan dalam menentukan

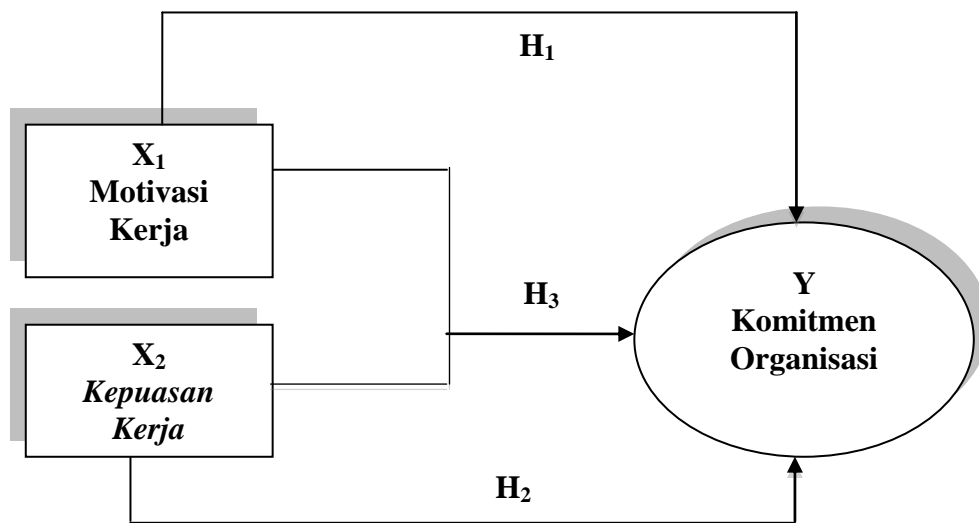
kinerja suatu perusahaan. Komitmen karyawan yang kurang akan mengakibatkan suatu proses yang tidak efektif sehingga dapat mengurangi kualitas produk atau jasa yang dimiliki oleh perusahaan.

Kurangnya motivasi kerja seorang karyawan akan mengakibatkan komitmen organisasi yang kurang juga dari karyawan tersebut. Hal tersebut berarti motivasi seseorang akan sangat mempengaruhi komitmen organisasinya yang pada akhirnya akan mengakibatkan proses yang kurang efektif di dalam tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan.

Selain hal tersebut karakteristik personal dari seseorang akan sangat mempengaruhi komitmen organisasionalnya. Usia, Masa Jabatan, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian akan mempengaruhi nilai komitmen yang dimiliki, seseorang yang lebih tua dan memiliki masa jabatan lebih lama biasanya akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Terdapat beberapa *review* penelitian terdahulu mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini disimpulkan model penelitian bahwa komitmen organisasi (Y) berhubungan dengan motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Model penelitian ini terdapat pada Gambar 2.1 di bawah ini:



**Gambar 2.1 Keterkaitan Variabel**

*Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2014*

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Variabel bebas (Motivasi Kerja)
- X<sub>2</sub> : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)
- Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasi)
- H<sub>1</sub> : Hipotesis 1
- H<sub>2</sub> : Hipotesis 2
- H<sub>3</sub> : Hipotesis 3
- : Arah hubungan variable

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan terhadap komitmen organisasi karyawan

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan terhadap komitmen organisasi karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai pengaruh secara parsial maupun simultan mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Jakarta dan Bogor, tepatnya di PT. Alfa Tersia Konsultan yang beralamat di Jl. Pemuda Taman Berdikari Sentosa Blok O no. 12a, Pulo Gadung, Jakarta Timur, dan di Jl. Hegarmanah II no 9, Gunung Batu Bogor. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan awal bulan Juni sampai akhir bulan Juni 2014.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

### **D. Populasi dan *Sampling***

Menurut Sugiyono (2001: 55) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Alfa Tersia Konsultan. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 50 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti (Hasan, 2002).

Dalam rangka menentukan besarnya sample, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$e = 5\%$ , kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{50}{1+50(0.05)^2}$$

$$n = 44,4$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak yang dibulatkan 44,4 oleh peneliti menjadi 44 responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang diserahkan langsung kepada responden atau sampel penelitian. Dengan menggunakan teknik ini responden akan menerima sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti mengenai hal yang akan diteliti.

Adapun teknik untuk pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan *simple random sampling*.

#### **F. Operasionalisasi variabel**

##### 1. Definisi Konseptual

###### a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan kekuatan penggerak di dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan dan menjamin kinerjanya sehingga tujuan kerja yang telah dirumuskan dapat tercapai.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah cerminan sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berupa sejauh mana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaannya.

2. Definisi Operasional

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu (a) Komitmen afektif, (menyangkut ikatan emosional dan keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi). (b) Komitmen berkelanjutan, (berkaitan mengenai keuntungan dan kerugian yang dirasakan karyawan pada saat bertahan atau meninggalkan organisasi). (c) Komitmen normatif, (berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai kewajiban moral kepada organisasi).

b. Motivasi kerja



Ada tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi yaitu (a) N-Ach atau *need for achievement* (dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk meraih prestasi), (b) N-Pow atau *need for power* (keinginan untuk mengatur, mempengaruhi dan memimpin individu lain), (c) N-Aff atau *need for affiliation* (keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang akrab).

c. Kepuasan kerja

Ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (a) Pekerjaan itu sendiri( sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan). (b) Gaji, (imbalan yang diterima atas hasil kerja karyawan). (c) Pengawasan, (kemampuan pimpinan untuk memberikan perhatian dan penegakkan peraturan kepada karyawan). (d) Kesempatan promosi, (kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan menduduki posisi yang lebih baik). (e) Hubungan dengan sesama rekan kerja, (kemampuan karyawan saling berinteraksi dan memberikan dukungan kepada sesama karyawan).

3. Kisi-kisi instrument

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang di uji cobakan

a. Kisi-kisi intrumen komitmen organisasi dapat dilihat di tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator
Komitmen Organisasi (Meyer, Allen dan Smith: Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, dan Komitmen normatif	Komitmen Afektif	Senang untuk berkarir dengan organisasi ini
		Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi
	Komitmen Berkelanjutan	Merasa membutuhkan pekerjaan di perusahaan.
		Merasa akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan.
	Komitmen Normatif	Memiliki kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan
		Merasa wajib untuk tetap berada di perusahaan.

b. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja dapat dilihat di tabel 3.2

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator
----------	---------	-----------

Motivasi Kerja (McClelland: Ada tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi yaitu N-Ach, N-Pow, dan N-Aff)	<i>Need for achievement</i>	Berusaha untuk lebih kreatif dan inovatif
		Keinginan untuk dapat melebihi prestasi orang lain
	<i>Need for power</i>	Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi seorang pimpinan
		Aktif dalam menentukan tujuan organisasi yang dipimpin
	Need for Affiliation	Lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri
		Berdiskusi untuk mencari sebuah keputusan

c. Kisi-kisi instrumen *kepuasan kerja* dapat dilihat di tabel 3.3

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (Luthans: Ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Gaji, Pengawasan, Pekerjaan itu sendiri, Hubungan dengan sesama pekerja, dan Kesempatan Promosi)	Gaji	Gaji dianggap cukup
		Gaji sudah sesuai dengan jabatan
	Pengawasan	Pimpinan melakukan pengawasan secara berkala
		Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan
	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian
		Tingkat tantangan pekerjaan
	Hubungan dengan sesama pekerja	Kerjasama yang baik sesama rekan kerja
		Saling menghargai sesama rekan kerja
	Kesempatan Promosi	Pengembangan potensi diri dalam organisasi
		Pengembangan karir berdasarkan kinerja kerja dalam organisasi

#### 4. Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengisi setiap butir pertanyaan menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban,

yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Skala *likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indicator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Untuk mengetahui kriteria penilaiannya, dapat di lihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4 Skala Penilaian untuk Komitmen organisasi**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **G. Metode Analisis**

### 1. Uji instrumen

#### a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total

digunakan alat uji korelasi Pearson atau product moment. Kriteria pengujian validitas yaitu:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:145) selain valid atau sah sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai nilai cronbach's alpha  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliable.
- 2) Jika nilai cronbach's alpha  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2007:110) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010:36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0.05$ .

### b. Uji Linearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:115) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010:73).

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2007:91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Pendapat lain diungkapkan oleh Tony Wijaya (2009:119) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

### 3. Analisis Regresi

#### a. Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan komitmen organisasi (Y). Uji F digunakan untuk menguji hipotesis 3

1) Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus :

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

Keterangan :

R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

Hipotesis 3

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.



Kriteria :

- $H_0$  ditolak jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- $H_0$  diterima jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

b. Uji t

Menurut Priyatno (2010: 68), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial mempunyai pengaruh dengan variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi (Y). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua.

Nilai  $t_{hitung}$  dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

$b_i$  : Koefisien regresi variabel independen

$s_{b_i}$  : Standar error variabel independen

Hipotesis 1

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Kriteria

1. Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

2. Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(ryx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ryx_1$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan Y

$ryx_2$  = Korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan Y

$rx_1x_2$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Kriteria:

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Variabel bebas (Motivasi Organisasi)

$X_2$  : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## A. Deskripsi Data

Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diambil dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada 44 orang karyawan tetap yang bekerja di PT Alfa Tersia Konsultan. Penyebaran ini dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Alfa Tersia Konsultan dan seluruh karyawan merupakan populasi terjangkau. Statistik deskriptif dari 44 responden yang dijadikan sampel penelitian dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi_Kerja	44	43	76	60.48	8.304	68.953
Kepuasan_Kerja	44	50	80	65.52	8.786	77.186
Komitmen_Organisasi	44	50	70	60.25	6.577	43.262
Valid N (listwise)	44					

Sumber: Data diolah penulis, 2014

Pada tabel 4.1 dapat dijelaskan data-data terkait dengan penelitian, yaitu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan statistik deskriptif selama periode pengamatan dari variabel penelitian, yaitu:

- 1) Komitmen Organisasi

Statistik deskriptif terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai terendah yaitu 50. Hal itu berarti komitmen organisasi responden yang paling kecil sebesar 50. Nilai tertinggi dari komitmen organisasi yaitu 70 yang berarti nilai komitmen organisasi responden yang paling tinggi adalah 70. Nilai *mean* dari komitmen organisasi adalah sebesar 60,25 yang berarti rata-rata responden memiliki nilai komitmen organisasi sebesar 60,25. Standar deviasi komitmen organisasi sebesar 6,577 yang menunjukkan variasi dalam komitmen organisasi.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi**

Pernyataan	Butir	Jumlah Skor	Presentase Jawaban				
			Jumlah	Persentase	1	2	3

		(%)	%	%	%	%	%
1	186	7,01	0	0	20,5	36,4	43,2
2	171	6,45	0	2,3	34,1	36,4	27,3
3	169	6,37	0	0	31,8	52,3	15,9
4	177	6,67	0	2,3	25	40,9	31,8
5	176	6,52	0	0	25	50	25
6	173	6,52	0	0	31,8	43,2	25,0
7	186	7,01	0	0	27,3	22,7	50
8	179	6,75	0	0	18,2	56,8	25
9	178	6,71	0	0	38,6	18,2	43,2
10	181	6,83	0	0	20,5	47,7	31,8
11	172	6,49	0	0	27,3	54,5	18,2
12	176	6,64	0	0	31,8	36,4	31,8
13	173	6,52	0	0	29,5	47,7	22,7
14	171	6,54	0	0	36,4	38,6	25
15	183	6,90	0	0	18,2	47,7	34,1
<i>Mean</i>	176,74	6,66	0	0,31	27,73	41,97	30

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

Pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan dari 44 responden terdapat 30% responden yang memilih jawaban sangat setuju, yang berarti terdapat 30% karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi. Responden yang memilih jawaban setuju memiliki rata-rata sebesar 41,97%, yang menunjukkan bahwa terdapat 41,97% karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi berdasarkan total jawaban setuju yang mereka pilih. Responden yang memilih jawaban cukup setuju memiliki rata-rata sebesar 27,73%, yang menunjukkan bahwa 27,73% karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi sedang berdasarkan total jawaban cukup setuju yang mereka pilih. Responden yang memilih jawaban kurang setuju memiliki rata-rata sebesar 0,31%, yang menunjukkan bahwa hanya 0,31% karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah.

Jumlah skor terkecil dari pernyataan komitmen organisasi adalah 169 dengan persentase sebesar 6,37% yaitu pada pernyataan butir 3 sedangkan total skor terbesar pernyataan komitmen organisasi adalah 186 dengan persentase 7,01% yaitu pada pernyataan butir 1 dan 7. Hal ini berarti penyebab terbesar di dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah “perasaan senang untuk berkarir dalam perusahaan” dan “membutuhkan pekerjaan”. Sedangkan untuk butir “perusahaan



ini merupakan pilihan terbaik” mempunyai kontribusi paling kecil didalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

## 2) Motivasi Kerja

Statistik deskriptif terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai terendah yaitu 43. Hal itu berarti motivasi kerja responden yang paling kecil sebesar 43. Nilai tertinggi dari motivasi kerja yaitu 76 yang berarti nilai motivasi kerja responden yang paling tinggi adalah 76. Nilai *mean* dari motivasi kerja adalah sebesar 60,48 yang berarti rata-rata responden memiliki nilai motivasi kerja sebesar 60,48. Standar deviasi motivasi kerja sebesar 8.304 yang menunjukkan variasi dalam motivasi kerja.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Butir	Jumlah	Persentase	Presentase Jawaban				
				Skor	Jumlah Skor	1	2	3
			(%)	%	%	%	%	%
1		149	5,60	0	18,2	47,7	11,4	22,7
2		180	6,76	0	0	22,7	45,5	31,8
3		185	6,95	0	0	18,2	43,2	38,6
4		173	6,50	0	4,5	29,5	34,1	31,8
5		171	6,42	0	9,1	29,5	25	36,4
6		166	6,23	0	4,5	34,1	40,9	20,5
7		163	6,12	0	0	43,2	43,2	13,6
8		165	6,20	0	2,3	36,4	45,5	15,9
9		163	6,12	0	2,3	40,9	40,9	15,9
10		165	6,20	0	2,3	34,1	50	13,6
11		164	6,16	0	0	38,6	50	11,4
12		153	5,75	0	6,8	45,5	40,9	6,8

13	166	6,23	0	2,3	36,4	43,2	18,2
14	163	6,12	0	0	38,6	52,3	9,1
15	167	6,27	0	0	31,8	56,8	11,4
16	168	6,31	0	0	36,4	45,5	18,2
<i>Mean</i>	166	6	0	3,27	35,15	41,53	19,85

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

Pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 44 responden terdapat 19,85% responden yang memilih jawaban sangat setuju, yang berarti terdapat 19,85% karyawan yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Responden yang memilih jawaban setuju memiliki rata-rata sebesar 41,53%, yang menunjukkan bahwa terdapat 41,53% karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi berdasarkan total jawaban setuju yang mereka pilih. Responden yang memilih jawaban cukup setuju memiliki rata-rata sebesar 35,15%, yang menunjukkan bahwa 35,15% karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang berdasarkan total jawaban cukup setuju yang mereka pilih. Responden yang memilih jawaban kurang setuju memiliki rata-rata sebesar 3,27%, yang menunjukkan bahwa hanya 3,27% karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah.

Jumlah skor terkecil dari pernyataan motivasi kerja adalah 149 dengan persentase sebesar 5,60% yaitu pada pernyataan butir 1

sedangkan total skor terbesar pernyataan motivasi kerja adalah 185 dengan persentase 6,95% yaitu pada pernyataan butir 3. Skor rata-rata pernyataan motivasi kerja adalah 166 dengan persentase sebesar 6%. Hal ini berarti penyebab terbesar di dalam mempengaruhi motivasi kerja adalah keinginan untuk berusaha lebih kreatif dan inovatif demi meraih prestasi. Sedangkan untuk butir prestasi yang sudah sangat memuaskan mempunyai kontribusi paling kecil didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### 3) Kepuasan Kerja

Statistik deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai terendah yaitu 50. Hal itu berarti kepuasan kerja responden yang paling kecil sebesar 50. Nilai tertinggi dari kepuasan kerja yaitu 80 yang berarti nilai kepuasan kerja responden yang paling tinggi adalah 80. Nilai *mean* dari kepuasan kerja adalah sebesar 60,25 yang berarti rata-rata responden memiliki nilai kepuasan kerja sebesar 60,25. Standar deviasi motivasi kerja sebesar 8.786 yang menunjukkan variasi dalam kepuasan kerja.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja**

Butir Pernyataan	Jumlah skor	Persentase Jumlah Skor (%)	Presentase Jawaban				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1	165	5,72	0	0	40,9	43,2	15,9
2	163	5,65	0	2,3	31,8	59,1	6,8
3	156	5,41	0	2,3	47,7	43,2	6,8
4	161	5,58	0	2,3	40,9	45,5	11,4
5	156	5,41	0	2,3	52,3	34,1	11,4
6	153	5,30	0	13,6	38,6	34,1	13,6
7	158	5,48	0	2,3	43,2	47,7	6,8
8	162	5,62	0	2,3	47,7	29,5	20,5

9	165	5,72	0	2,3	38,6	40,9	18,2
10	158	5,48	0	9,1	36,4	40,9	13,6
11	157	5,44	0	9,1	40,9	34,1	15,9
12	163	5,65	0	0	45,5	38,6	15,9
13	164	5,68	0	4,5	38,6	36,4	20,5
14	162	5,62	0	2,3	36,4	52,3	9,1
15	158	5,48	0	4,5	43,2	40,9	11,4
16	157	5,44	0	9,1	36,4	43,2	11,4
17	162	5,62	0	0	40,9	50	9,1
18	164	5,68	0	2,3	36,4	47,7	13,6
<i>Mean</i>	160,22	5,55	0	3,92	40,91	42,30	12,88

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

Pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 44 responden terdapat 12,88% responden yang memilih jawaban sangat setuju, yang berarti terdapat 12,88% karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Responden yang memilih jawaban setuju memiliki rata-rata sebesar 42,30%, yang menunjukkan bahwa terdapat 42,30% karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi berdasarkan total jawaban setuju yang mereka pilih. Responden yang memilih jawaban cukup setuju memiliki rata-rata sebesar 40,91%, yang

menunjukkan bahwa 40,91% karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang berdasarkan total jawaban cukup setuju yang mereka pilih. Responden yang memilih jawaban kurang setuju memiliki rata-rata sebesar 3,92%, yang menunjukkan bahwa hanya 3,92% karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Jumlah skor terkecil dari pernyataan kepuasan kerja adalah 153 dengan persentase sebesar 5,30% yaitu pada pernyataan butir 6 sedangkan total skor terbesar pernyataan kepuasan kerja adalah 165 dengan persentase 5,72% yaitu pada pernyataan butir 1 dan 9. Skor rata-rata pernyataan kepuasan kerja adalah 160,28 dengan persentase sebesar 5,56%. Hal ini berarti penyebab terbesar di dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan. Sedangkan untuk butir besaran tunjangan sudah sesuai dengan tanggungjawab mempunyai kontribusi paling kecil didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

#### **1.1 Uji Validitas**

Sebelum menyebar kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan, peneliti melakukan uji validitas kuesioner. Hal itu dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya

pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *SPSS* versi 16. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 50 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>			
Butir 1	0,508	0,361	Valid
Butir 2	0,778	0,361	Valid
Butir 3	0,674	0,361	Valid
Butir 4	0,743	0,361	Valid
Butir 5	0,533	0,361	Valid
Butir 6	0,097	0,361	Tidak valid
Butir 7	0,736	0,361	Valid
Butir 8	0,762	0,361	Valid
Butir 9	0,794	0,361	Valid
Butir 10	0,486	0,361	Valid
Butir 11	0,705	0,361	Valid
Butir 12	0,692	0,361	Valid
Butir 13	0,557	0,361	Valid
Butir 14	0,841	0,361	Valid
Butir 15	0,682	0,361	Valid
Butir 16	0,705	0,361	Valid



Motivasi Kerja			
Butir 17	0,561	0,361	Valid
Butir 18	0,436	0,361	Valid
Butir 19	0,403	0,361	Valid
Butir 20	0,561	0,361	Valid
Butir 21	0,784	0,361	Valid
Butir 22	0,466	0,361	Valid
Butir 23	0,494	0,361	Valid
Butir 24	0,776	0,361	Valid
Butir 25	0,821	0,361	Valid
Butir 26	0,742	0,361	Valid
Butir 27	0,571	0,361	Valid
Butir 28	0,707	0,361	Valid
Butir 29	0,714	0,361	Valid
Butir 30	0,649	0,361	Valid
Butir 31	0,838	0,361	Valid
Butir 32	0,729	0,361	Valid
Kepuasan Kerja			
Butir 33	0,484	0,361	Valid
Butir 34	0,794	0,361	Valid
Butir 35	0,722	0,361	Valid
Butir 36	0,447	0,361	Valid
Butir 37	0,672	0,361	Valid
Butir 37	0,525	0,361	Valid
Butir 39	0,863	0,361	Valid
Butir 40	0,670	0,361	Valid
Butir 41	0,666	0,361	Valid
Butir 42	0,794	0,361	Valid
Butir 43	0,573	0,361	Valid
Butir 44	0,863	0,361	Valid
Butir 45	0,698	0,361	Valid

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Butir 46	0,530	0,361	Valid
Butir 47	0,877	0,361	Valid
Butir 48	0,687	0,361	Valid
Butir 49	0,702	0,361	Valid
Butir 50	0,877	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5, hanya pada butir pernyataan ke 6 pada kuisioner dinyatakan tidak valid, karena memiliki  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0.361). Artinya, *item* pernyataan no 6 pada kuisioner tidak dapat digunakan dalam penelitian.

## 1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, serta untuk memastikan alat ukur tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan dalam uji ini adalah uji *Alpha Cronbach's*, dimana nilai korelasi  $r$  akan dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *Alpha Cronbach's*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Nilai Minimum	Ket.
Komitmen Organisasi	0,901	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,903	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,939	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat dinyatakan *reliable* karena nilai koefisien *Alpha Cronbach's*

lebih besar dari 0,60. Jadi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau dapat diandalkan.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Uji normalitas dengan *kolomogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42137737
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.172</b>



Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Berdasarkan uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS v.16 uji *Kolmogorov-Smirnov*, data memiliki nilai signifikansi 0,172. Karena nilai signifikansi ketiga variabel tersebut melebihi 0.05, maka dapat disimpulkan data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisis

### **3. Uji Linearitas**

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk mengetahuinya, terdapat dua cara untuk melakukan uji linearitas dengan program SPSS yaitu dengan *compare mean*.

**Tabel 4.8**  
**Uji Linearitas**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1760.467	25	70.419	12.703	.000
		Linearity	<b>1539.877</b>	<b>1</b>	<b>1539.877</b>	<b>277.780</b>	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	220.590	24	9.191	1.658	.137
	Within Groups		99.783	18	5.544		
	Total		1860.250	43			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1767.000	22	80.318	18.088	.000
		Linearity	<b>1455.961</b>	<b>1</b>	<b>1455.961</b>	<b>327.884</b>	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	311.039	21	14.811	3.336	.004
	Within Groups		93.250	21	4.440		
	Total		1860.250	43			

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8, hasil dari uji linearitas yang dilakukan pada  $X_1$  terhadap  $Y$  memiliki nilai uji linearitas sebesar 0.000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka variabel  $X_1$  dinyatakan terdapat hubungan linear dengan variabel  $Y$ . Demikian pula dengan  $X_2$  yang memiliki nilai uji linearitas sebesar 0.000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka variabel  $X_2$  dinyatakan terdapat hubungan linear dengan variabel  $Y$ .

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.1 Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolonieritas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1 / tolerance$ ). Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolonieritas.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.781	2.911		4.734	.000		
	Motivasi Kerja	.456	.092	.575	4.975	.000	.247	<b>4.048</b>
	Kepuasan Kerja	.289	.087	.385	3.332	.002	.247	<b>4.048</b>

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai *Tolerance* dari X1 dan X2 adalah 0,247 yang berarti lebih dari 0,1 dan VIF sebesar 4,048 yang berarti kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan

bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas artinya tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja.

#### 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedestisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan uji koefisien korelasi Spearman.

**Tabel 4.10**  
**Uji Heteroskedastisitas**

			Correlations		
			Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerja	ABS_RES
Spearman's rho	Motivasi_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.859**	-.106

	Sig. (2-tailed)	.	.000	<b>.494</b>
	N	44	44	44
Kepuasan_Kerja	Correlation Coefficient	.859**	1.000	-.165
	Sig. (2-tailed)	.000	.	<b>.284</b>
	N	44	44	44
ABS_RES	Correlation Coefficient	-.106	-.165	1.000
	Sig. (2-tailed)	.494	.284	.
	N	44	44	44

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

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai Sig. dari X1 sebesar 0,494 dan X2 sebesar 0,284 yang berarti lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian dan layak digunakan dalam penelitian.

## 5. Uji Regresi

### 5.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel 4.11**  
**Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.781	2.911		4.734	.000
	Motivasi_Kerja	.456	.092	.575	4.975	.000
	Kepuasan_Kerja	.289	.087	.385	3.332	.002

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,975 > 2,015$  dengan taraf signifikansi  $X_1$  sebesar  $0,000 < 0,05$  maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Variabel  $X_2$  memiliki  $t$  hitung sebesar  $3,332$  signifikansi sebesar  $0.002$  maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruh positif signifikan dapat diartikan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja atau kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat kerjanya yang tinggi juga.

## 5.2 Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berikut ini adalah hasil output uji F yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS v.16.

**Tabel 4.12**

**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1608.138	2	804.069	130.763	.000 <sup>a</sup>
	Residual	252.112	41	6.149		
	Total	1860.250	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai dari  $F_{hitung} > F_{table}$  sebesar  $130,76 > 3,20$  dengan taraf signifikansi  $X1$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruh positif signifikan dapat diartikan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat kerjanya yang tinggi juga.

### 5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.864	<b>.858</b>	2.480

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Motivasi\_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Dari tabel di atas, *R square* sebesar 0,858 atau 85,8%. Angka ini menjelaskan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mampu menjelaskan sebesar 85,8% variasi pada variabel dependen, yaitu komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 5.4 Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah persamaan regresi linear berganda antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang diolah melalui program SPSS 16.

**Tabel 4.14**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>13.781</b>	2.911		4.734	.000
	Motivasi_Kerja	<b>.456</b>	.092	.575	4.975	.000
	Kepuasan_Kerja	<b>.289</b>	.087	.385	3.332	.002

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat di atas, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 13,781 + 0,456 X_1 + 0,289 X_2$$

keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta (a) sebesar 13,781 artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai 0, maka komitmen organisasi bernilai positif 13,781. Nilai koefisien (b<sub>1</sub>) sebesar 0,456 artinya jika nilai kepuasan kerja tetap dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,456. Nilai koefisien (b<sub>2</sub>) sebesar 0,289 artinya jika

motivasi kerja bernilai tetap dan kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,289.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi, variabel motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan variabel komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0.00 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Dengan demikian berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja maka semakin rendah tingkat komitmen organisasinya.

Dengan hasil penelitian ini yang memiliki hubungan positif dan signifikan berarti hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Mathiew dan Jones, motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi karyawan. “Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional dari karyawan tersebut”.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan komitmen

organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan sebaliknya.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan variabel komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $t$  yang memiliki nilai signifikansi variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0.002 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen organisasinya.

Dengan hasil penelitian ini yang memiliki hubungan positif dan signifikan berarti hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Jaramillo et al. mengungkapkan bahwa “ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan Gde Bayu Surya Parwita (2013) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja, penelitian Liche Seniati, Anastasia Tania dan

Eddy M. Sutanto, yang juga menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Alfa Tersia Kosultan maka dapat disimpulkan:

1. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat berarti, apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan tinggi.
2. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat berarti, apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan tinggi.
3. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi dan mampu menjelaskan sebesar 85,8% variasi pada variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

### **1. Bagi Manajer Perusahaan**

- a. Diharapkan untuk membuat karyawan lebih merasa aman dengan masa depan karir mereka. Oleh karena itu manajer harus mengetahui tujuan karyawan untuk beberapa tahun ke depan, dengan mengenal apa target karir mereka di perusahaan. Dengan begitu, perusahaan dapat membuat kebijakan yang membuat karyawan akan merasa termotivasi untuk mencapai target karir tersebut.
- b. Diharapkan manajer memberitahu perkembangan perusahaan kepada karyawan. Karena dengan menyampaikan apa saja target perusahaan yang telah terpenuhi, hal ini bertujuan untuk menjaga semangat karyawan saat mereka bekerja.

### **2. Bagi Penelitian selanjutnya**

- a. Diharapkan agar dapat melakukan studi berkelanjutan dari penelitian ini dengan indikator lebih lengkap dan variabel bebas yang lebih reliabel, seperti menambah variabel masa kerja dan karakteristik personal.
- b. Diharapkan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan daerah penelitian di tempat usaha, perusahaan lain atau perusahaan milik negara sehingga dihasilkan suatu informasi

baru mengenai pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi karyawan.

3. Bagi perusahaan

- a. Diharapkan dapat memberikan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja seperti mengadakan kegiatan *family gathering* karyawan yang bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan sikap kekeluargaan dimilikinya. Hal ini bertujuan agar karyawan yang dimiliki lebih berkomitmen terhadap perusahaan sehingga kinerja yang diinginkan akan tercapai.
- b. Secara umum perusahaan bisa meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan memenuhi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerjanya seperti sistem *reward* yang membuat karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya dan menganggap bahwa perusahaan menghargai setiap kinerjanya.

## Daftar Pustaka

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment.** *Journal of Occupational Psychology*, 1990
- Azeem, Syed Mohammad. **Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman**, 2010
- Bayu, Gde Surya Parwita, **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.** Denpasar: Universitas Udayana, 2013
- Buraidah dan Lieke E. M. W, **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X.** Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma
- Ciptodihardjo, Irawan. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT.Smartfren,Tbk di Surabaya.** 2013
- Dessler, G., *Human Resource Management*, Tenth Edition, New Jersey: Prentice Hall, 2005
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Jr Donnely, **Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses**, Cetakan kedelapan, Jakarta: Erlangga, 2009
- Hamzah, H. **Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan.** Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Ivancevich, John , Robert Konopaske, dan Michael Matteson. **Organizational Behavior and Management.** New York: McGraw Hill, 2013.
- Luthans, Fred. **Organization Behavior.** McGraw-Hill Book Company,1995
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi Edisi 10**, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006

- Mathias, Robert L. dan John H. Jackson, **Human Resource Management**, Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Melina, Chaterina Taurisa dan Intan Ratnawati. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**. Semarang: Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2012
- Prabu, Anwar. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim**, 2005
- Robbins, Stephen. P. dan T. Judge. **Organizational behavior**. 14th edition. New Jersey: Prentice Hall, 2011
- Robbins, Stephen. P, **Organizational Behavior**, 11th edition, New Jersey: Prentice Hall, 2006
- Schultz Duane , Sydney Schultz. **Theories of Personality**. Stamford: Cengage Learning, 2006
- Seniati, Liche. **Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia**. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2006
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Akasara Indonesia, 2003
- Siagian, Sondang P. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004
- Sijabat, Jadongan. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan untuk Pindah**, 2011
- Soegihartono, A. **Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen(di PT Alam Kayu Sakti Semarang)**. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro, 2012.
- Sopiah. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2008.
- Steers, Richard M dan Lyman W. Porter. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw Hill, 2003.

Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI Knife Surabaya. Universitas Kristen Petra, 2013.**

Wahyu, M. Nugroho. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak UIN Malang.** Skripsi Sarjana. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang, 2009.

Lampiran 1

**KUESIONER**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Komitmen Organisasi</b>					
1	Saya senang ber karir di perusahaan ini.					
2	Saya merasa perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi.					
3	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja.					
4	Saya bangga membahas perusahaan ini dengan orang lain.					
5	Saya seringkali menceritakan kebaikan perusahaan ini dengan orang lain.					
6	Saya merasa memiliki perusahaan ini					
7	Saya akan merasa sedih apabila perusahaan ini mengalami kesulitan.					
8	Saya merasa membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini					
9	Saya akan tetap di perusahaan ini meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan <i>income</i> yang lebih besar.					
10	Saya akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan ini.					
11	Saya merasa untuk tetap berada di perusahaan ini adalah sebuah kewajiban.					
12	Saya akan melakukan apa saja yang ditugaskan perusahaan ini asalkan saya diperbolehkan terus bekerja di perusahaan ini.					
13	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika saya keluar dan menerima tawaran perusahaan lain.					
14	Saya merasa lebih baik untuk setia berada dalam satu perusahaan untuk menghabiskan sebagian besar karir saya.					
15	Nilai-nilai yang berlaku di perusahaan berdampak positif bagi saya.					
16	Saya merasa nilai yang saya anut sama dengan nilai-nilai perusahaan ini.					

	<b>Motivasi Kerja</b>					
17	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan.					
18	Saya merasa terdorong untuk mendapatkan prestasi yang saya inginkan					
19	Saya akan berusaha untuk lebih kreatif dan inovatif demi meraih prestasi yang saya inginkan.					
20	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
21	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan kerja saya					
22	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
23	Saya menginginkan jabatan yang lebih tinggi					
24	Saya akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan.					
25	Saya merasa setiap karyawan memiliki kesempatan promosi yang sama.					
26	Dengan jabatan yang saya inginkan, saya akan dapat pendapatan yang saya inginkan.					
27	Saya ikut aktif dalam tim untuk menentukan tujuan perusahaan.					
28	Saya dapat bergaul dengan baik dengan karyawan lain.					
29	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan apabila bekerja sama dengan teman kerja					
30	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga.					
31	Saya lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri.					
32	Saya memilih untuk berdiskusi untuk mencari sebuah solusi.					
	<b>Kepuasan Kerja</b>					
33	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
34	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					

35	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
36	Gaji saya terima tepat waktu.					
37	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan yang saya miliki.					
38	Besarnya tunjangan sesuai dengan tanggungjawab saya.					
39	Pimpinan saya melakukan pengawasan secara berkala.					
40	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
41	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
42	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya.					
43	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
44	Pekerjaan tersebut memberikan tantangan tersendiri kepada saya.					
45	Hubungan kerjasama yang baik terjalin antar sesama karyawan.					
46	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
47	Rekan kerja saya bersedia untuk membantu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya.					
48	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin sesama karyawan.					
49	Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan potensi diri dalam perusahaan.					
50	Promosi karir karyawan dilaksanakan sesuai dengan prestasi kerja dalam perusahaan.					



Lampiran 2

Kepada :

Yth. Bapak / Saudara Karyawan

PT. Alfa Tersia Konsultan

Di tempat

Dengan Hormat

Saya mahasiswa pada Program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan”**. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak – pihak terkait khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka saya mohon bantuan Bapak / Saudara untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner (terlampir) secara jujur dan obyektif yang akan membantu keberhasilan penelitian ini. Perlu saya tekankan, bahwa jawaban yang Bapak / Ibu, Saudara / Saudari berikan terjaga kerahasiaannya dan semata – mata digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, Juni 2014

Hormat saya

Riandi T.

## **IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon diisi dengan jelas dan lengkap:

1. Nama : .....
2. Umur : .....Tahun
3. Status Perkawinan : a. Kawin b. Belum Kawin
4. Masa kerja : .....Tahun

## **PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dan berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju    TS = Tidak Setuju

S = Setuju            STS = Sangat Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

## KUESIONER

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Komitmen Organisasi</b>						
1	Saya senang ber karir di perusahaan ini.					
2	Saya merasa perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi.					
3	Saya merasa perusahaan ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja.					
4	Saya bangga membahas perusahaan ini dengan orang lain.					
5	Saya seringkali menceritakan kebaikan perusahaan ini dengan orang lain.					
6	Saya akan merasa sedih apabila perusahaan ini mengalami kesulitan.					
7	Saya merasa membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini					
8	Saya akan tetap di perusahaan ini meskipun ada perusahaan lain yang menawarkan <i>income</i> yang lebih besar.					
9	Saya akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan ini.					
10	Saya merasa untuk tetap berada di perusahaan ini adalah sebuah kewajiban.					
11	Saya akan melakukan apa saja yang ditugaskan perusahaan ini asalkan saya diperbolehkan terus bekerja di perusahaan ini.					
12	Saya merasa bersalah kepada perusahaan jika saya keluar dan menerima tawaran perusahaan lain.					
13	Saya merasa lebih baik untuk setia berada dalam satu perusahaan untuk menghabiskan sebagian besar karir saya.					
14	Nilai-nilai yang berlaku di perusahaan berdampak positif bagi saya.					
15	Saya merasa nilai yang saya anut sama dengan nilai-nilai perusahaan ini.					

<b>Motivasi Kerja</b>						
16	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan.					
17	Saya merasa terdorong untuk mendapatkan prestasi yang saya inginkan					
18	Saya akan berusaha untuk lebih kreatif dan inovatif demi meraih prestasi yang saya inginkan.					
19	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
20	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan kerja saya					
21	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
22	Saya menginginkan jabatan yang lebih tinggi					
23	Saya akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan.					
24	Saya merasa setiap karyawan memiliki kesempatan promosi yang sama.					
25	Dengan jabatan yang saya inginkan, saya akan dapat pendapatan yang saya inginkan.					
26	Saya ikut aktif dalam tim untuk menentukan tujuan perusahaan.					
27	Saya dapat bergaul dengan baik dengan karyawan lain.					
28	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan apabila bekerja sama dengan teman kerja					
29	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga.					
30	Saya lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri.					
31	Saya memilih untuk berdiskusi untuk mencari sebuah solusi.					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
32	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
33	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					

34	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
35	Gaji saya terima tepat waktu.					
36	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan yang saya miliki.					
37	Besarnya tunjangan sesuai dengan tanggungjawab saya.					
38	Pimpinan saya melakukan pengawasan secara berkala.					
39	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
40	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
41	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya.					
42	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
43	Pekerjaan tersebut memberikan tantangan tersendiri kepada saya.					
44	Hubungan kerjasama yang baik terjalin antar sesama karyawan.					
45	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
46	Rekan kerja saya bersedia untuk membantu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya.					
47	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin sesama karyawan.					
48	Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan potensi diri dalam perusahaan.					
49	Promosi karir karyawan dilaksanakan sesuai dengan prestasi kerja dalam perusahaan.					

Lampiran 4

Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	16

Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	18

## Lampiran 5

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi_Kerja	44	43	76	60.48	8.304	68.953
Kepuasan_Kerja	44	50	80	65.52	8.786	77.186
Komitmen_Organisasi	44	50	70	60.25	6.577	43.262
Valid N (listwise)	44					

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42137737
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.172</b>
a. Test distribution is Normal.		

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	1760.467	25	70.419	12.703	.000
Groups	Linearity	<b>1539.877</b>	<b>1</b>	<b>1539.877</b>	<b>277.780</b>	<b>.000</b>

	Deviation from Linearity	220.590	24	9.191	1.658	.137
	Within Groups	99.783	18	5.544		
	Total	1860.250	43			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	1767.000	22	80.318	18.088	.000
Groups	Linearity	<b>1455.961</b>	<b>1</b>	<b>1455.961</b>	<b>327.884</b>	<b>.000</b>
	Deviation from Linearity	311.039	21	14.811	3.336	.004
	Within Groups	93.250	21	4.440		
	Total	1860.250	43			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.781	2.911		4.734	.000		
	X1	.456	.092	.575	4.975	.000	.247	<b>4.048</b>
	X2	.289	.087	.385	3.332	.002	.247	<b>4.048</b>

a. Dependent Variable: Y

Correlations

			X1	X2	ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.859**	-.106
		Sig. (2-tailed)	.	.000	<b>.494</b>
	N		44	44	44
	X2	Correlation Coefficient	.859**	1.000	-.165



	Sig. (2-tailed)	.000	.	<b>.284</b>
	N	44	44	44
ABS_RES	Correlation Coefficient	-.106	-.165	1.000
	Sig. (2-tailed)	.494	.284	.
	N	44	44	44

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

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.781	2.911		4.734	.000
	X1	.456	.092	.575	4.975	.000
	X2	.289	.087	.385	3.332	.002

a. Dependent Variable: Y

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608.138	2	804.069	130.763	.000 <sup>a</sup>
	Residual	252.112	41	6.149		
	Total	1860.250	43			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.864	<b>.858</b>	2.480

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.781	2.911		4.734	.000
	Motivasi_Kerja	.456	.092	.575	4.975	.000
	Kepuasan_Kerja	.289	.087	.385	3.332	.002

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

**Lampiran 6**

Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13

26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 7

t Tabel

df	0,05		
1	12,7062	362,028094	
2	4,302653	372,026192	

3	3,182446	382,024394
4	2,776445	392,022691
5	2,570582	402,021075
6	2,446912	412,019541
7	2,364624	422,018082
8	2,306004	432,016692
9	2,262157	442,015368
10	2,228139	452,014103
11	2,200985	462,012896
12	2,178813	472,01174
13	2,160369	482,010635
14	2,144787	492,009575
15	2,13145	502,008559
16	2,119905	512,007584
17	2,109816	522,006647
18	2,100922	532,005746
19	2,093024	542,004879
20	2,085963	552,004045
21	2,079614	562,003241
22	2,073873	572,002465
23	2,068658	582,001717
24	2,063899	592,000995
25	2,059539	602,000298
26	2,055529	611,999624
27	2,05183	621,998971
28	2,048407	631,998341
29	2,04523	641,99773
30	2,042272	651,997138
31	2,039513	661,996564
32	2,036933	671,996008
33	2,034515	681,995469
34	2,032244	691,994945
35	2,030108	701,994437

Lampiran 8

F Tabel

1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246

2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00

<b>32</b>	4.1 5	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
<b>33</b>	4.1 4	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
<b>34</b>	4.1 3	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
<b>35</b>	4.1 2	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
<b>36</b>	4.1 1	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
<b>37</b>	4.1 1	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
<b>38</b>	4.1 0	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
<b>39</b>	4.0 9	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
<b>40</b>	4.0 8	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
<b>41</b>	4.0 8	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
<b>42</b>	4.0 7	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
<b>43</b>	4.0 7	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
<b>44</b>	4.0 6	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.0 6	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Riandi Taufiqurokhman. Lahir di Bogor, 7 Februari 1992. Anak pertama dari tiga bersaudara anak dari pasangan Ayahanda Aang Radi dan Ibunda Mariani. Bertempat tinggal di Jl. Kayumanis V I Lama no. 15, Pisangan Baru Jakarta Timur

Penulis telah menempuh beberapa tingkat pendidikan formal, yaitu: SD Negeri Kompleks IKIP, Rawamangun (1998-2003), SD Negeri Palmeriam 01 Jakarta (2003-2004), SMP Negeri 97 Jakarta (2004-2007), SMA Negeri 31 Jakarta (2007-2010). Penulis juga merupakan mahasiswa Jurusan Manajemen Program Studi S1 Manajemen FE UNJ tahun 2010.

Penulis juga pernah menjalani Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pusat Bank Mandiri pada tahun 2013 pada bagian *Workforce Management, Banking Contact Center Department*.