

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT ANGELS  
PRODUCT DI BANTEN**

**ANGGA SEPTIYAJI**

**8105132176**



*Building  
Future  
Leaders*

**Skripsi disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

***THE INFLUENCE OF JOB MOTIVATION AND ORGANIZATION  
COMMITMENT TOWARD JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE OF PT  
ANGELS PRODUCT AT BANTEN***

***ANGGA SEPTIYAJI***

***8105132176***



*Building  
Future  
Leaders*

***This Script is Written as One of The Requirements is Obtain a Bachelor of  
Education at Faculty Economics, State University of Jakarta***

***ECONOMIC EDUCATION STUDY PROGRAM***

***FACULTY OF ECONOMICS***

***STATE UNIVERSITY OF JAKARTA***

***2017***

## ABSTRAK

**ANGGA SEPTIYAJI, 8105132176, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Angels Product di Banten.*, Skripsi, Jakarta :Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengerahui apakah terdapat pengaruh tentang motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Angels Product di Banten. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2017. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Tenaga Listrik yang berjumlah 76 karyawan, dengan beracuan pada tabel *Isaac* maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 62 responden. Teknik pemilihan responden yaitu dengan menggunakan *simple random sampling*, yaitu dengan menggunakan metode acak sederhana tanpa melihat strata yang ada, untuk pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara dan kuisisioner dengan skala *Likert*. Ketiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y), Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) merupakan data primer yang di peroleh dari penyeberan kuisisioner penelitian. Terknik analisis data yang digunakan yaitu, pertama yaitu uji persyaratan analisis yang berisi uji normalitas dan uji linearitas. Kedua, uji asumsi klasik. Ketiga, uji regresi linear berganda. Keempat, uji hipotesis yang berisi uji T dan uji F. Terakhir yaitu dengan analisis koefisien determinasi.  $T_{hitung}$  pada variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 2,561 dan  $T_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 3,894. Dimana  $T_{tabel}$  yaitu sebesar 2,001, ini berarti terdapat pengaruh secara parsial baik variabel Motivasi Kerja maupun variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ . Sedangkan untuk Uji F, didapati hasil  $F_{hitung}$  yaitu 19,924 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,150. Dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara stimultan antara variabel Motivasi Kerja dan Variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Persamaan regresi berganda memperoleh hasil  $\hat{Y} = 21,908 + 0,367X_1 + 0,457X_2$ . Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,403. Ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 40,3%.

## **ABSTRACT**

**ANGGA SEPTIYAJI, 8105132176, *The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment toward Job Satisfaction at PT Angels Product in Banten., Thesis, Jakarta: Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2017.***

*The purpose of this study is to determine whether there is influence on work motivation and organizational commitment toward job satisfaction at employees of PT Angels Product in Banten. This research was conducted for three months, from March to May 2017. The method used in this research is survey method with causality approach. The population of this research is all employees of Power Plant Division which amounted to 76 employees, with reference to the Isaac table then the number of samples in this study were 62 respondents. The technique of selecting respondents is by using simple random sampling, that is by using simple random method without looking at the existing strata, for collecting data using interview technique and questionnaire with Likert scale. The three variables are Job Satisfaction (Y), Work Motivation (X1) and Organizational Commitment (X2) is the primary data obtained from questionnaire. Technical data analysis used are, first is test requirement analysis that contains test of normality and test of linearity. Second, the classical assumption test. Third, multiple linear regression test. Fourth, hypothesis test that contains T test and F test. Lastly is by coefficient of determination analysis.  $T_{count}$  of Work Motivation variable that is equal to 2,561 and  $T_{count}$  for variable Organization Commitment is 3,894. Where  $T_{tabel}$  is equal to 2,001, this means there is a influence partially both variable Motivation Work and Organizational Commitment variable to Job Satisfaction variable, because  $T_{count}$  is greater than  $T_{table}$ . As for F test, found the results of Tcount is 19.924 and  $F_{table}$  of 3.150. Where it can be concluded that there is a simultaneously influence between variables Work Motivation and Organizational Commitment Variables toward Job Satisfaction variable, because  $F_{count}$  is greater than  $F_{table}$ . Multiple regression equation obtained result =  $21,908 + 0,367X1 + 0,457X2$ . The coefficient of determination  $R^2$  is 0.403. This means that the variable Motivation Work (X1) and Organizational Commitment (X2) affect Job Satisfaction (Y) as much as 40.3%.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus**  
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S., M.SE.</u> NIP.198303242009122002	Ketua	 .....	12 Juni 2017
2. <u>Dewi Nurmalasari S.Pd, M.M.</u> NIP.198101142008122002	Sekretaris	 .....	12 Juni 2017
3. <u>Umi Widyastuti, SE, ME.</u> NIP. 197612112000122001	Penguji Ahli	 .....	12 Juni 2017
4. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM.</u> NIP. 195904031984032001	Pembimbing I	 .....	12 Juni 2017
5. <u>Marsofiyati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 198004122005012002	Pembimbing II	 .....	12 Juni 2017

Tanggal Lulus : 07 Juni 2017

## 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 dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, 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, Mei 2017

Yang membuat Pernyataan


Angga Septiyaji  
NIM. 8105132176

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini Ku persembahkan untuk kedua orangtua Ku tercinta, sebagai rasa terimakasihku atas segala kasih sayang dan perhatian yang selalu diberikan*

*Untuk kakaku tersayang, Kak Wiji yang selalu memberikan dukungan*

*Serta untuk sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan yang selalu menemani hingga terselesainya skripsi ini*

*Terimakasih Semuanya...*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim. Puji Syukur saya panjatkan ke Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kekuatan dan kesabaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Angels Product di Banten”. Tak lupa shalawat dan salam saya curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta umatnya. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Ekonomi & Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Skripsi ini tak akan terselesaikan tanpa bantuan, dorongan dan doa dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya, Ayah dan Ibu serta Kakaku tercinta, Kak Wijy Swandani yang tak henti-hentinya selalu memberikan dukungan, wejangan, doa dan dukungan untuk saya.
2. Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dengan penuh kasih sayang sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Marsofiyati, S.Pd, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran sejak awal pemilihan judul hingga skripsi ini selesai.



4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
6. Darma Rika Swaramarinda, M.SE selaku Pembimbing Akademik.
7. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk bekal saya di masa depan.
8. Adim Sopyan selaku Kepala Divisi Tenaga Listrik yang sudah memberikan kesempatan dan membantu saya untuk melakukan penelitian di PT. Angels Product
9. Keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat, dorongan dan doa untuk saya.
10. Kevin, Dicky, Anggi, Amir, Dina Permata, Indah, Sofi, Gappar, Dwi. dan Puput.
11. Teman-teman kelas Administrasi Perkantoran A, yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah memberikan semangat dari awal perkuliahan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas dukungannya.
12. Seluruh teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran 2013 dan teman-teman dari Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan semangat dan menjadi bagian dari masa perkuliahan ini.

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan masalah.....	7
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	10
A. Deskripsi Konseptual .....	10
1. Kepuasan Kerja .....	10
2. Motivasi Kerja.....	15

3. Komitmen Organisasi.....	19
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	24
C. Kerangka Teoretik.....	26
D. Perumusan Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Tujuan Penelitian .....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
C. Metode Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampling.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Persyaratan Analisis.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Persamaan Regresi Berganda.....	49
4. Uji Hipotesis .....	50
5. Koefisien Determinasi.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Deskripsi Data.....	53
B. Analisis Data .....	61
1. Uji Persyaratan Analisis.....	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	63
3. Persamaan Regresi Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis .....	66
5. Koefisien Determinasi.....	67
C. Pembahasan.....	68
D. Keterbatasan Penelitian.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Implikasi .....	71
C. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN .....	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	112

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 : Rekapitulasi Karyawan Keluar Pada Divisi Tenaga Listrik.....	6
Tabel III.1 : Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	36
Tabel III.2 : Skor Penilaian Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	37
Tabel III.3 : Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X1).....	39
Tabel III.4 : Skor Penilaian Motivasi Kerja (Variabel X1).....	40
Tabel III.5 : Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi (Variabel X2).....	43
Tabel III.6 : Skor Penilaian Komitmen Organisasi (Variabel X2).....	43
Tabel IV.1 : Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	54
Tabel IV.2 : Perhitungan Indikator Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	55
Tabel IV.3 : Perhitungan Sub Indikator Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	55
Tabel IV.4 : Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Variabel X2).....	56
Tabel IV.5 : Perhitungan Indikator Motivasi Kerja (Variabel X2).....	57
Tabel IV.6 : Perhitungan Sub Indikator Motivasi Kerja (Variabel X2).....	58
Tabel IV.7 : Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Variabel X2).....	59
Tabel IV.8 : Perhitungan Dimensi Komitmen Organisasi (Variabel X2).....	60
Tabel IV.9 : Perhitungan Indikator Komitmen Organisasi (Variabel X2).....	61
Tabel IV.10 : Uji Normalitas.....	61
Tabel IV.11 : Uji Linearitas (Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja).....	62
Tabel IV.12 : Uji Linearitas (Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja)....	63
Tabel IV.13 : Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel IV.14 : Uji Heterokedastisitas.....	64
Tabel IV.15 : Persamaan Regresi Berganda.....	65
Tabel IV.16 : Uji F.....	66

Tabel IV.17 : Uji T.....	67
Tabel IV.18 : Analisis Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 : Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y) .....	54
Gambar IV.2 : Grafik Histogram Motivasi Kerja (Variabel X1).....	57
Gambar IV.3 : Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Variabel X2).....	59
Gambar IV.4 : Uji Linearitas .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Permohonan Skripsi .....	76
Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Skripsi.....	77
Lampiran 3 : Kuisisioner Uji Coba Kepuasan Kerja .....	78
Lampiran 4 : Kuisisioner Uji Coba Motivasi Kerja.....	80
Lampiran 5 : Kuisisioner Uji Coba Komitmen Organisasi.....	82
Lampiran 6 : Kuisisioner Final Kepuasan Kerja .....	84
Lampiran 7 : Kuisisioner Final Motivasi Kerja.....	86
Lampiran 8 : Kuisisioner Final Komitmen Organisasi.....	88
Lampiran 9 : Validitas Kepuasan Kerja Uji Coba .....	90
Lampiran 10 : Validitas Motivasi Kerja Uji Coba.....	91
Lampiran 11 : Validitas Komitmen Organisasi Uji Coba.....	92
Lampiran 12 : Reliabilitas Kepuasan Kerja Uji Coba.....	93
Lampiran 13 : Reliabilitas Motivasi Kerja Uji Coba .....	94
Lampiran 14 : Reliabilitas Komitmen Organisasi Uji Coba .....	95
Lampiran 15 : Data Mentah Variabel Y, X1, dan X2 .....	96
Lampiran 16 : Perhitungan Kelas Interval Kepuasan Kerja.....	98
Lampiran 17 : Perhitungan Kelas Interval Motivasi Kerja .....	99
Lampiran 18 : Perhitungan Kelas Interval Komitmen Organisasi .....	100
Lampiran 19 : Uji Normalitas .....	101
Lampiran 20 : Uji Linearitas .....	102
Lampiran 21 : Uji Asumsi Klasik .....	103
Lampiran 22 : Persamaan Regresi Berganda .....	104
Lampiran 23 : Uji Hipotesis .....	105



Lampiran 24 : Koefisien Determinasi .....	106
Lampiran 25 : Tabel <i>Isaac</i> .....	107
Lampiran 26 : Tabel F.....	108
Lampiran 27 : Tabel T.....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, persaingan dalam bidang bisnis sangat ketat. Terutama pada bagian sumber daya manusia, dibutuhkan sumber daya manusia yang tangguh baik secara fisik maupun psikis untuk dapat memajukan suatu perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang unggul, tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena dapat membantu untuk menggerakkan perusahaan ke tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi adalah menjaga aset yang telah dimilikinya, agar mereka tidak berpaling keperusahaan lain yang lebih bisa memberikan keuntungan.

Perusahaan dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan, yang nantinya dapat mengarahkan, mengendalikan dan meraih pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan pun membutuhkan perusahaan untuk menunjang kehidupannya. Oleh karena itu perusahaan harus menunjang kehidupan karyawan agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

Dalam pelaksanaannya perusahaan harus dapat menunjang kehidupan dari karyawannya. Karena bila karyawan merasa kehidupannya didapat dari

perusahaan, karyawan tersebut akan melakukan hal terbaik yang bisa ia berikan terhadap perusahaan tersebut. Setelah itu, kepuasan kerja pun akan dirasakan oleh karyawan.

Bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaannya, karyawan tersebut akan mencerminkan hal positif yang ditunjukkan dalam kesehariannya dalam kegiatan perusahaan. Dengan menunjukkan hal positif berupa senyuman setiap kali berpapasan dengan karyawan lain, menunjukkan diri dengan performa kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang didapat dari perusahaan, serta berusaha untuk terus mencapai tujuan bersama perusahaan dengan bekerja sama dengan karyawan lain demi tercapainya satu tujuan bersama, yaitu mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Divisi Tenaga Listrik PT Angels Product, perusahaan ini merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003 ini bergerak dalam bidang produksi gula. Produksi gula yang dilaksanakan yaitu untuk produksi untuk mensuplai pabrik-pabrik pembuat minuman dan makanan. Dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi gula ini terdapat masalah dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan merasa kurang diuntungkan karena apa yang telah di perbuat tidak sebanding dengan apa yang didapat dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja dalam PT Angels Product ini diantaranya pengalaman kerja, beban kerja, motivasi kerja dan komitmen dalam berorganisasi.

Faktor pertama yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja pada PT Angels Product adalah pengalaman kerja karyawan yang kurang. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan diketahui, bahwa sebagian dari karyawan baru belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Hal seperti ini yang membuat permasalahan tersendiri pada perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang di peroleh berdasarkan pengalaman yang telah dilakukan selama melaksanakan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja ini sangat penting untuk mendongkrak produktivitas dari suatu perusahaan. Karena bila karyawan telah memiliki pengalaman dalam bekerja, maka karyawan tersebut tahu bagaimana mengelola suatu pekerjaan demi menghasilkan hasil kerja yang tinggi untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam kaitannya dengan pekerjaan, karena karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja akan lebih menghargai pekerjaannya. Karyawan tersebut akan lebih memaksimalkan potensi yang mereka miliki. Serta lebih bisa untuk mengorganisir suatu pekerjaan agar bisa dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Faktor kedua yang menjadi faktor ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja di PT Anges Product ini adalah beban kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan yang bekerja, didapati bahwa perusahaan mempunyai target yang cukup tinggi. Hal ini memicu terjadinya permasalahan pada perusahaan tersebut.

Beban kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang berlebihan yang dirasa memberatkan karyawan tersebut. Perusahaan yang mempunyai tujuan tinggi kerap kali mempunyai target tinggi guna mencapai tujuan. Hal ini kerap kali berdampak pada karyawan yang bekerja. Karyawan akan merasa terbebani dengan tingginya target kerja yang diberikan perusahaan.

Karyawan yang terbebani tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik. Beban kerja yang tinggi harus dapat diselesaikan oleh perusahaan. Karena hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang karyawan rasakan.

Faktor berikutnya yang menjadi penyebab ketidakpuasan dalam bekerja di PT Angels Product adalah motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan bahwa didapati, bahwa sebagian dari karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri karyawan dalam bekerja. Semakin baik dorongan tersebut tercipta, maka akan semakin baikpun motivasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan jika motivasi kerja dari karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Motivasi kerja seorang karyawan harus tertanam dengan baik guna memaksimalkan performa karyawan tersebut dalam bekerja. Karena jika motivasi kerja terjaga dengan baik, maka hal tersebut akan membuat karyawan makin giat dalam bekerja.

Perlu pemimpin yang dapat mengerti kebutuhan dari para karyawannya, guna menjaga motivasi kerja tetap baik. Hal ini sangat diperlukan, karena jika pemimpin tidak bisa mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja, maka motivasi karyawan tersebut akan berkurang. Hal ini tentu saja akan berpengaruh kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja bila tidak ada dorongan yang membuat mereka terpacu untuk mengerjakan pekerjaan.

Selanjutnya, faktor terakhir yang menyebabkan karyawan PT Angles Product ini merasa kurang puas terlihat dari tingkat komitmen terhadap organisasinya yang semakin menurun. Komitmen organisasi merupakan derajat keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Semakin baik tingkat komitmen organisasi yang karyawan miliki, akan semakin tinggi pula tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan tidak akan mau untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.

**Tabel I.I**  
**Rekapitulasi Karyawan Keluar Pada Divisi Tenaga Listrik**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan keluar</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Persentase</b>
2016	5	76	6,57 %
2015	4	76	5,26 %
2014	2	76	2,63 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang menurun. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya angka karyawan yang meninggalkan organisasi dalam 3 tahun terakhir. Ini memperlihatkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Setelah timbul perasaan kurang puas maka karyawan tersebut akan muncul dorongan dalam dirinya pribadi untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan pada perusahaan lain.

Komitmen dalam berorganisasi sangat di butuhkan oleh karyawan. Karena karyawan akan merasa menjadi bagian dari tempat ia bekerja, komitmen organisasi harus terjaga dengan baik. Karena jika komitmen organisasi terjaga dengan baik, akan timbul hubungan emosional antara karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen yang sudah timbul dengan baik pun harus tetap dipelihara agar karyawan merasa bila meninggalkan perusahaan, akan berdampak merugikan bagi dirinya dan bagi perusahaan yang ia tinggalkan.

Dari beberapa faktor penyebab ketidakpuasan kerja pada PT Angles Product ini, terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan. Hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Peneliti tertarik untuk dapat meneliti apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah di kemukakan diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja yang kurang
2. Beban kerja karyawan yang cukup tinggi
3. Motivasi kerja yang rendah
4. Komitmen organisasi yang menurun

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”



#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pada bidang studi Pendidikan Administrasi Perkantoran mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

##### **b. Kegunaan Praktis**

1. Bagi peneliti, dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan perpustakaan Fakultas Ekonomi

3. Bagi Perusahaan, sebagai bahan masukan untuk perusahaan mengenai kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi
4. Bagi masyarakat, sebagai tambahan informasi dan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

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

##### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Karna jika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memberikan hal yang terbaik yang bisa ia lakukan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu penting sekali kepuasan kerja dalam suatu kegiatan perusahaan. Agar karyawan merasa bahwa dirinya dapat memberikan suatu hal yang maksimal terhadap perusahaan dan perusahaan pun mendapat manfaat yang sama, yaitu dengan tercapainya tujuan yang diinginkan dari suatu perusahaan.

Robbins dalam buku Lijan mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.”<sup>1</sup>

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang mengukur antara apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan apa yang perusahaan berikan kepada karyawan tersebut. Jika

---

<sup>1</sup> Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal. 256

terdapat keseimbangan antara apa yang telah di berikan karyawan terhadap perusahaan dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka karyawan tersebut akan mampu mencapai kepuasan kerja. Namun apa bila tidak terdapat keseimbangan maka yang akan tercapai pada karyawan yaitu ketidakpuasan kerja

Mangkunegara mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*” artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.<sup>2</sup>

Sedangkan menurut Handoko “Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.”<sup>3</sup>

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh seseorang tersebut terhadap pekerjaannya. Jika seseorang tersebut dapat merasakan dirinya menyatu dengan pekerjaan yang tengah dilakukannya maka kepuasan kerja dapat tercapai. Namun jika seseorang tersebut tidak merasakan dirinya menyatu dalam setiap pekerjaan yang tengah dilakukannya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai.

---

<sup>2</sup> Suparno Eko Wididi, (*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015) hal. 170

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2011) hal. 75

Menurut Weihrich dalam buku Lijan menyatakan bahwa “kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.”<sup>4</sup>

Menurut pendapat diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan pengalaman tentang suatu hal yang menyenangkan yang dialami karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan merasakan kehadirannya dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Menurut pendapat Lijan :

“Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.”<sup>5</sup>

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan yang terjadi akibat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu tindakan tertentu dan didukung oleh keadaan kerja yang tercipta dari suatu perusahaan. Jika seorang karyawan berhasil mengerjakan suatu pekerjaan namun tidak didukung oleh keadaan yang tercipta dengan baik, maka kepuasan kerja tidak dapat tercapai. Namun jika karyawan berhasil mengerjakan suatu pekerjaannya sendiri dengan baik dan didukung oleh keadaan kerja yang baik, maka kepuasan kerja karyawan pun dapat tercapai.

---

<sup>4</sup> Lijan Poltak, *Op. Cit* hal. 256

<sup>5</sup> Lijan Poltak, *Loc. Cit.*

Locke dalam buku Mila mengatakan bahwa “kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.”<sup>6</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja seseorang. Semakin lama karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan, semakin banyak pengalaman kerja yang didapat, yang menjadikan karyawan tersebut terampil mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Veithzal menyatakan bahwa ada beberapa faktor untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. “Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju (promosi)
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan”<sup>7</sup>

Sedangkan menurut Robert, “Penilaian kepuasan kerja seseorang dapat dilakukan yaitu dengan : Pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan”<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I (Bandung: Pustaka Setia, 2015) hal.228

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010) hal.

Donni mengembangkan kepuasan kerja kedalam sembilan aspek, yaitu :

1. “Gaji. Sehubungan dengan adanya kenaikan gaji dan besarnya gaji yang dianggap sepadan
2. Promosi. Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai. Dan kebijakan promosi harus dilaksanakan secara adil
3. Supervisi. Atasan yang bersifat penuh perhatian, bersahabat dan mendengar pendapat dari bawahan.
4. Tunjangan tambahan.
5. Penghargaan.
6. Prosedur dan peraturan kerja.
7. Rekan kerja. Rekan kerja yang memberi dukungan dan hubungan dengan rekan kerja yang rukun
8. Pekerjaan itu sendiri. Variasi dari tugas, tanggungjawab serta kompleksitas pekerjaan
9. Komunikasi.”<sup>9</sup>

Pendapat mengenai kepuasan kerja yang berikutnya diutarakan oleh Luthans, ia menuliskan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pertama, pembayaran, seperti gaji dan upah. Kedua, pekerjaan itu sendiri. Ketiga, promosi pekerjaan. Keempat, kepenyeliaan (supervisi). Kelima, rekan kerja”<sup>10</sup>

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mempunyai 5 indikator yaitu : gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>8</sup> Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Edisi 9* (Jakarta: Salemba Empat, 2014) hal. 169

<sup>9</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 293

<sup>10</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007) hal. 165

## 2. Motivasi Kerja

Setiap karyawan dalam melakukan satu pekerjaan selalu didasarkan oleh motif dalam dirinya. Motif merupakan suatu penggerak yang berasal dari dalam diri individu, daya penggerak ini memiliki suatu tujuan tertentu. Setelah itu barulah motivasi muncul, motivasi muncul dalam setiap diri karyawan dalam setiap melaksanakan pekerjaannya. Karena motivasi merupakan daya dorong seseorang dalam mengerjakan suatu tindakan. Semakin baik daya dorong yang terjadi maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Jika motivasi dapat terpelihara dengan baik maka karyawan tersebut akan berbuat semaksimal mungkin terhadap pekerjaan yang tengah dilakukannya. Karena motivasi dapat memunculkan semangat dalam bekerja dan semangat untuk berbuat semaksimal mungkin terhadap pekerjaannya.

Hasibuan dalam buku Edy, mengemukakan bahwa “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”<sup>11</sup>

Adapun Siagian dalam buku Edy, mengatakan bahwa :

“motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota.”<sup>12</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa motif merupakan dasar dari seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Karena suatu tindakan yang

---

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit. hal 110*

<sup>12</sup> Ibid



dilakukan seseorang pada dasarnya berasal dari diri sendiri. Motif tersebut tentu saja memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu motif merupakan suatu tindakan yang mengarahkan seseorang dalam melakukan sesuatu yang memiliki suatu tujuan tertentu.

Menurut Edy, “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”<sup>13</sup>

Menurut Burhanuddin “motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”<sup>14</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam setiap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dorongan tersebut timbul karena setiap individu memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaannya.

Edy mengatakan bahwa, “motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”<sup>15</sup>

Dari pandangan tersebut diatas dapat diketahui bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat kerja bagi pekerja. Karena pekerja terpacu untuk melakukan suatu tindakan atas dasar tujuan yang diinginkan. Jika tujuan tersebut dapat tercapai maka akan memuaskan hasrat

---

<sup>13</sup> Ibid. hal 146

<sup>14</sup> Burhanuddin Yusuf , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015) hal. 263

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit.* hal. 111

dalam dirinya. Oleh karena itu motivasi merupakan semangat yang timbul untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan demi tercapainya suatu hasrat yang diinginkan seorang pekerja.

Menurut Kreither dan Kinichi dalam buku Donni menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah proses yang ditampilkan melalui perilaku.”<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Wood menyatakan bahwa “motivasi kerja menggabungkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya”<sup>17</sup>

Dari kedua pendapat diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang dicerminkan karyawan melalui perilaku yang ditampilkan dari kegiatan sehari-hari dikantor. Jika kegiatan tersebut mempunyai arah serta upaya yang baik dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan tersebut dikantor maka bisa dipastikan jika seorang karyawan tersebut mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Namun jika karyawan tersebut memiliki arah serta upaya yang kurang baik maka sudah bisa disimpulkan jika karyawan tersebut belum mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Menurut pendapat Danang, motivasi kerja merupakan “keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.”<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Donni Juni Priansa, *Op.Cit.* hal 201

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner, dan proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hal 1

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong individu untuk melakukan suatu hal untuk mencapai keinginannya. Kegiatan ini dilakukan atas dasar keinginan dari dalam individu itu sendiri.

Menurut Burhanudin “motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor individual yang melibatkan motivasi seorang pekerja untuk bekerja adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri pekerja antara lain keamanan kerja (*job security*) dan pujian (*praise*).”<sup>19</sup>

Pendapat serupa pun dikemukakan oleh Faustino, yaitu:

“motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual para pekerja. Yang tergolong pada faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Serta faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi keamanan kerja (*job security*) dan pujian (*praise*)”<sup>20</sup>

Pendapat mengenai motivasi kerja yang selanjutnya di utarakan oleh Sondang, yaitu :

“Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. Pertama, motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan. Kedua, motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan. Kesediaan mengerahkan usaha sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Ketiga, kebutuhan; keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Dari sini terlihat pula bahwa motivasi bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal atau instrinsik. Akan tetapi ada motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang bersifat eksternal, antara lain teguran, pujian, penghargaan dan hadiah”<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Burhanuddin, *Op. Cit*, hal.264

<sup>20</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2003) hal. 181

<sup>21</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Reineka Cipta, 2004) hal. 139

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Wilson Bangun, yaitu:

“Kebutuhan adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu. Suatu kebutuhan menciptakan rangsangan. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu, Dari uraian-uraian diatas terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seorang pekerja. Motivasi seperti itu disebut motivasi instrinsik (*intrinsic motivation*). Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melakukan suatu pekerjaan secara maksimal”<sup>22</sup>

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menyebabkan semangat kerja pada seseorang. Keadaan tersebut berasal dari dalam diri pekerja atau disebut internal ataupun dari luar diri pekerja yang disebut eksternal.

### **3. Komitmen Organisasi**

Setiap karyawan yang bekerja harus memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karena komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan merasa berada didalam organisasi tersebut dan mau tetap berada dalam organisasi tersebut. Perusahaan harus bisa memberikan yang terbaik kepada karyawan. Karena karyawan akan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha untuk tetap ada dalam organisasi tempat ia bekerja.

---

<sup>22</sup> Wilson bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012) hal 313

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengatakan bahwa:

“Komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seorang mengenal sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan.”<sup>23</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan tersebut terikat dalam organisasinya. Karyawan tersebut merasa telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja. Ia berusaha untuk tetap dapat memberikan kemampuan maksimal untuk perusahaan tempat ia bekerja. Serta berusaha keras untuk mencapai target yang diberikan oleh pimpinan dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan. Karena dengan seperti itu, ia dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Robbins dalam buku Afifuddin mengutarakan bahwa :

“komitmen organisasi adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi, seperti kehadiran dan intensitas untuk bertahan di perusahaan.”<sup>24</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan yang membuat karyawan ingin menjaga dirinya tetap ada dalam organisasi. Hal ini karena karyawan nyaman dengan apa yang telah organisasi berikan kepadanya dan terus berusaha agar karyawan tersebut tetap menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sekarang.

---

<sup>23</sup> Robert Kreitner, angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Jakarta: Salemba Empat, 2014) hal. 165

<sup>24</sup> Afifuddin, *Op. Cit.* hal. 245

Luthans dalam buku Suparyadi menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan :

- “- Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
- Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
- Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.”<sup>25</sup>

Hal ini di perkuat oleh pernyataan yang di utarakan oleh Mathis & Jackson yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “Derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya”<sup>26</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan percaya kepada organisasinya. Karyawan percaya karena selama ini telah mendapatkan apa yang dibutuhkan, dari organisasinya. Serta menerima tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasinya sebagai tingkat acuan untuk tetap bekerja dan memberikan yang terbaik dan tidak akan meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Suparyadi :

“komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Disamping itu, juga mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.”<sup>27</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi bukan hanya tingkat formal dimana dinyatakan seorang karyawan bekerja dalam

---

<sup>25</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV ANDI, 2015) hal. 452

<sup>26</sup> Ibid. hal. 453

<sup>27</sup> Ibid

suatu perusahaan. Namun merupakan rasa suka karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi tersebut juga merupakan tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karena karyawan telah merasa apa yang dibutuhkan dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan setia kepada perusahaan tempat ia bekerja dan menanamkan nilai-nilai yang didapat dari organisasi tempat ia bekerja demi terus mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Mc Graw Hill :

*“Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and is willing to put forth effort on its behalf. Individuals who feel they have been unjustly treated by their employer often respond by reducing their level of commitment and are often looking for the first good chance to quit their jobs.”<sup>28</sup>*

Dalam arti bebas pendapat diatas adalah “Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan menyamakan dengan organisasinya dan bersedia berusaha demi kepentingan organisasinya. Seseorang yang merasa mereka telah diperlakukan dengan tidak adil oleh atasannya sering merespon dengan berkurangnya tingkat komitmen dan sering mencari peluang untuk keluar dari pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kesamaan yang diperoleh karyawan dalam organisasi tempat ia bekerja. Jika karyawan merasakan ketidakadilan atas apa yang atasan perlakukan kepada karyawan maka karyawan disini akan merespons dengan berkurangnya tingkat kepercayaan mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja.

---

<sup>28</sup> McGraw-Hill, *Human Resource Management* (New York: Higher Education, 2012) hal. 457

Selanjutnya, hal yang sering ditimbulkan adalah karyawan akan timbul keinginan untuk pindah dari perusahaan semula dan karyawan akan berusaha mencari perusahaan lain yang didalamnya menyamakan keadilan yang di berikan kepada karyawannya.

Luthans dalam buku Suparyadi mendefinikan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu :

- “Komitmen Afektif yaitu tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi
- Komitmen Normatif yaitu tingkat keterikatan anggota pada organisasi didorong kewajiban moral karena mereka telah menerima imbalan dari organisasi.
- Komitmen berkelanjutan yaitu tingkat keterikatan anggota pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.”<sup>29</sup>

Mayer dan Allen dalam buku Khaerul Umam merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu :

- “*Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi dan memiliki keinginan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi
- *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi
- *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.”<sup>30</sup>

Kedua pendapat ahli diatas menyebutkan bahwa komitmen organisasi terbagi atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Hal serupa juga di utarakan oleh Stephen P Robbins yang menyatakan bahwa :

---

<sup>29</sup> Suparyadi, *Op. Cit.* hal. 453

<sup>30</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2012) hal. 262



- “Komitmen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- Komitmen berkelanjutan (*continue commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- Komitmen normatif (*normative commitment*), kewajiban untuk bertahan hidup dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.”<sup>31</sup>

Pendapat selanjutnya diutarakan oleh Erika: “Dimensi komitmen afektif, dimensi komitmen berkelanjutan, dan dimensi komitmen normatif.”<sup>32</sup>

Kesimpulan dari komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan setia terhadap pekerjaannya dan ingin tetap berada diperusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama, yaitu dimensi afektif, dimensi berkelanjutan dan dimensi normatif.

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

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang menjadi referensi relevan dengan penelitian ini, yaitu :

- 1) Mamik, Diri Surasri, dan Sunarti, J. Adm, Kebijakan., Kesehat., Vol. 6, No.2, Agustus 2008; 93-95. *The Influence of Dicipline, Work Motivation, and Organization Commitment on Employees’ Work Satisfication.*

---

<sup>31</sup> Stephen P Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior 1 (ed 12) HVS* (Jakarta: Salemba Empat : 2008) hal. 101

<sup>32</sup> Erika Setyani Kusmaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi* (Yogyakarta: Deepblish, 2015) hal 47

Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Uji K dan Uji T. Dan diketahui hasil analisis linear berganda maupun uji hipoteses (Uji F dan Uji T) pada penelitian ini menunjukkan baik secara simultan maupun parsial, variabel kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada industri kertas di Jawa Timur. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin baik atau tinggi kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada pegawai terhadap perusahaan dimana mereka bekerja akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri kertas di Jawa Timur. Para karyawan menilai kepuasan kerjanya dengan mempertimbangkan atau memperhitungkan motivasi mereka dalam bekerja.

- 2) Ichi dan Fetra Ratna Kartika, *Dimensia*, Vol. 9, No.3, September 2012; 57-86. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil dari uji regresi linear berganda membuktikan bahwa komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil uji t diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F membuktikan bahwa komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

- 3) Zainul Arifin Noor, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 16, No. 4 Desember 2012; 473-486. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan alat ukur berupa kuisisioner. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Kalimantan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.
- 4) Mamik, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7, No.2, Mei 2009; 370-379. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

### **C. Kerangka Teoretik**

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuan tersebut butuhlah kerja sama antar tim dalam setiap divisi dalam perusahaan tersebut agar bisa memberikan kontribusi terbaiknya untuk

perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja bagi karyawan. Karena bila karyawan tersebut puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan karena merasa apa yang selama ini ia kerjakan kepada perusahaan dapat dinikmati timbal baliknya oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan akan menimbang kepada perusahaan. Apakah yang sudah dilakukan kepada perusahaan mendapat respon yang sama dengan apa yang perusahaan berikan kepada karyawan tersebut. Karena jika karyawan tersebut merasakan apa yang diinginkannya sejalan dengan apa yang perusahaan berikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja dapat tercapai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, diantaranya pengalaman bekerja, beban kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Pengalaman kerja merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karenanya, perusahaan perlu menyeleksi tenaga kerja yang masuk guna mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni untuk perusahaannya. Sehingga kepuasan yang dirasakan para karyawanpun dapat tercapai.

Beban kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Beban kerja berhubungan langsung dengan target kerja yang tinggi. Target kerja yang tinggi merupakan acuan yang harus di capai oleh karyawan. Namun pada kenyataannya, kerap kali target kerja yang tinggi

menjadi tekanan tersendiri kepada karyawan karena karyawan tersebut belum mampu mencapai target kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Alhasil karena beban kerja yang tinggi menjadikan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, dalam mengerjakan setiap pekerjaannya, seorang karyawan harus termotivasi dalam bekerja. Hal ini bukan tanpa alasan, melainkan bila karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semangat dan membawa ion positif dalam pekerjaannya. Hasil yang di timbulkan pun menjadi maksimal, sehingga apabila karyawan termotivasi dalam bekerja sudah pasti karyawan tersebut mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik. Mengacu pada pendapat yang diungkapkan oleh Darsono, yaitu : “Semakin tinggi motivasi kerja, makin tinggi kepuasan kerja”<sup>33</sup>. Bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan berdampak pada semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Selanjutnya, mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Hetty yaitu: “Apabila motivasi kerja terpenuhi dengan baik maka akan muncul kepuasan kerja”<sup>34</sup>. Dalam hal ini motivasi kerja merupakan salah satu penyebab dalam peningkatan kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja sudah dapat di penuhi dengan baik pada diri karyawan maka kepuasan kerja pun akan tercapai.

---

<sup>33</sup> Darsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011) hal. 219

<sup>34</sup> Hetty Ismaniar, *Manajemen Unit Kerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015) hal. 51

selanjutnya mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Lijan, yaitu :  
”Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi”<sup>35</sup>. Dalam meningkatkan rasa kepuasan karyawan pada saat bekerja maka hal yang perlu di perhatikan adalah membangun tingkat motivasi kerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan satu hal yang membangun semangat karyawan dalam bekerja. Bila karyawan semangat dalam bekerja maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Maka motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan acuan dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, apabila motivasi kerja dapat terbangun dengan baik maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

Karyawan dalam bekerja pun harus memiliki tingkat komitmen pada organisasi yang baik. Karena bila komitmen karyawan pada organisasi baik, maka karyawan tersebut akan setia kepada pekerjaannya. Komitmen dalam berorganisasi pun sangat diperlukan karena bila karyawan memiliki tingkat komitmen pada organisasi yang baik maka akan timbul kepuasan kerja yang karyawan rasakan, hal ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Didit Darmawan, yaitu : “Kepuasan kerja akan tercapai dan mereka akan memiliki komitmen terhadap organisasi”<sup>36</sup>. Komitmen organisasi merupakan faktor penyebab dari seorang karyawan memiliki rasa kepuasan kerja atau

---

<sup>35</sup> Lijan Poltak, *Op.Cit.* hal 267

<sup>36</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*(Surabaya: Pena Semesta, 2013) hal.169

tidak. Karena bila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dengan baik, maka kepuasan kerja akan tercapai.

Komitmen organisasi juga harus dijaga oleh karyawan agar karyawan tersebut tetap setia terhadap perusahaannya. Karena bila komitmen pada organisasi tidak dapat di jaga dengan baik maka yang terjadi adalah keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan tempat mereka bekerja. Mengacu pada pendapat yang di kemukakan oleh Lijan, yaitu “Ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya komitmen pada organisasi”<sup>37</sup>. Mengacu pada pendapat ahli tersebut bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena bila komitmen karyawan pada organisasi tersebut rendah, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang bekerja pun rendah.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang setia akan mampu bertahan dalam perusahaannya, bahkan bangga dan ingin tetap ada pada perusahaannya. Ketika karyawan sudah mendapatkan hal itu maka kepuasan kerja pun akan tercapai. mengacu pada pendapat ahli diatas bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kepuasan kerja akan tercapai bila karyawan memiliki tingkat komitmen pada organisasi yang baik. Dan kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari karyawan yang memiliki tingkat komitmen pada organisasi yang kurang baik.

---

<sup>37</sup> Lijan Poltak, *Op.Cit.* hal 267

Penjelasan diatas dapat dilihat dari dua sudut, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sudut pertama, karena bila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang baik maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pun akan tinggi. Sudut kedua yaitu, bila karyawan memiliki tingkat komitmen pada organisasi tempat mereka bekerja tinggi, maka karyawan tersebut sudah puas terhadap pekerjaannya. Penulis pun merujuk pada pendapat ahli mengenai kedua sudut ini, yaitu pendapat Lijan “kepuasan kerja pegawai adalah seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, dan komitmen organisasi yang tinggi”<sup>38</sup>. Pendapat ahli tersebut menguatkan penulisan yang di tulis oleh peneliti.

Perusahaan harus lebih mengenal lagi tentang karyawannya guna meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi yang berdampak langsung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Dan semakin baik tingkat komitmen pada organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan, maka karyawan tersebut sudah mampu mencapai kepuasan kerjanya. Sehingga apabila motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat dirasakan baik, maka tingkat kepuasan kerja karyawanpun tinggi.

---

<sup>38</sup> Ibid



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

Berdasarkan kerangka teoretik yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan :

- 1) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- 2) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
- 3) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan pada bab-bab sebelumnya, peneliti bertujuan untuk mendapatkan data-data yang tepat dari penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

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

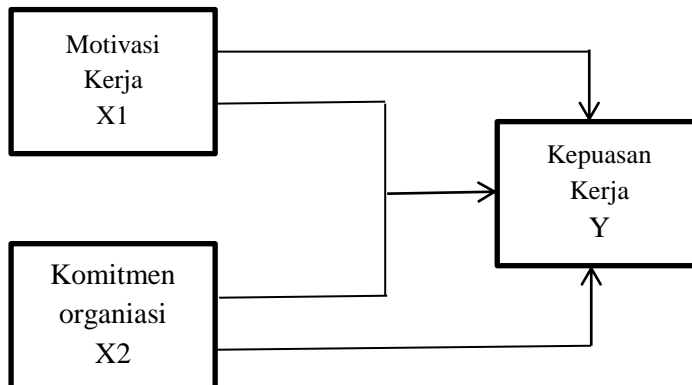
Tempat penelitian dilakukan di PT Angels Product yang terletak di Banten. Perusahaan ini dipilih karena memiliki informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan. Dimulai sejak bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2016.

#### **C. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas. Dalam penelitian ini diketahui bahwa data primer ada pada kedua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penggunaan metode

survei ini dilakukan agar memperoleh keeratan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

→ : Pengaruh

Konstilasi ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 yaitu motivasi kerja dengan variabel Y yaitu kepuasan kerja, dan pengaruh variabel X2 yaitu komitmen organisasi dengan variabel Y yaitu kepuasan kerja. Serta untuk mengetahui pengaruh serentak antara variabel X1 yaitu motivasi kerja dan X2 yaitu komitmen organisasi terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja.

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

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Divisi Tenaga Listrik yang berjumlah 76 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 62 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Definisi menurut Sugiyono “Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.”<sup>39</sup> Teknik ini dipilih karena semua anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan data primer yang dilakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mempunyai 5 indikator yaitu : gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-10, (Bandung: Alfabeta, 2010) hal 64

### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan Skala Likert yang mencerminkan indikator dari kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

Variabel Y	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Gaji	Kenaikan gaji	1	2	1	2
		Sepadannya	4	3	4	3
	Promosi	Kesempatan yang sama	5,6		5,6	
		Adil	7	8	7	8
	Supervisi	Perhatian	*9,10	11	10	11
		Mendengar pendapat dari bawahan	13	12	13	12
		Bersahabat		14		14
	Rekan kerja	Rekan kerja yang menyenangkan	15,16	* 17	15,16	
		Mempunyai hubungan yang rukun	18,19	*20	18,19	
	Pekerjaan itu sendiri	Variasi pekerjaan	*21	22		22
		Kompleksitas pekerjaan	24	23,25	24	23,25
		Tanggungjawab	26,*27	28	26	28

Pengisian kuisioner yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya.

**Tabel III. 2**  
**Skor Penilaian Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Kepuasan kerja

Uji coba dilakukan pada divisi produksi PT Angels Product sebanyak 30 karyawan. Butir pernyataan yang diberikan untuk variabel kepuasan kerja yaitu 28 pernyataan. Perhitungannya menggunakan rumus :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r \text{ hitung}$  = Koefisien Korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$N$  = Jumlah responden

Validasi instrumen diuji dengan teknik korelasi *product moment* (Pearson). Batas minimum dari pernyataan yang diterima adalah 30 responden dengan  $r_{tabel} = 0,361$ . Pernyataan akan dihitung valid apabila  $F_{hitung} (>)$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , Sedangkan pernyataan akan di hitung drop apabila  $F_{hitung} (<)$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ .

Setelah dilakukan perhitungan pada butir pernyataan yang diberikan, terdapat pernyataan yang drop yaitu sebanyak 5 butir pernyataan. Setelah dilakukan proses validasi, terdapat 23 butir pernyataan valid. Maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan proses realibilitas dengan rumus :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan perhitungan realibilitas, didapati  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,862. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa realibilitas variabel kepuasan kerja sangat tinggi karena termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Dengan demikian, sebanyak 23 butir pernyataan variabel kepuasan kerja inilah yang dijadikan sebagai instrumen final,

## 2. Motivasi Kerja

### a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menyebabkan semangat kerja pada seseorang. Keadaan tersebut berasal dari dalam diri pekerja atau disebut internal ataupun dari luar diri pekerja yang disebut eksternal.

### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan indikator motivasi kerja yaitu internal dan eksternal.

### c. Kisi-kisi instrumen Motivasi Kerja

kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel III.3**

**Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X1)**

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Motivasi Kerja	Internal	Kebutuhan	1,2,3		1,2,3	
		Tujuan	*4,5	6,*7	5	6
		Kemampuan	9,10,12	8,*11	9,10,12	8
	Eksternal	Keamanan kerja	14	13,15	14	13,15
		Pujian	17	16	17	16
		Penghargaan	19	18,20	19	18,20



Pengisian kuisioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya.

**Tabel III. 4**  
**Skor Penilaian Motivasi Kerja (Variabel X1)**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Uji coba dilakukan pada divisi produksi PT Angels Product sebanyak 30 karyawan. Butir pernyataan yang diberikan untuk variabel motivasi kerja yaitu 20 pernyataan. Perhitungannya menggunakan rumus :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r \text{ hitung}$  = Koefisien Korelasi

$\sum x$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

N = Jumlah responden

Validasi instrumen diuji dengan teknik korelasi *product moment* (Pearson). Batas minimum dari pernyataan yang diterima adalah 30 responden dengan  $r_{tabel} = 0,361$ . Pernyataan akan dihitung valid apabila  $F_{hitung} (>)$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , Sedangkan pernyataan akan di hitung drop apabila  $F_{hitung} (<)$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ .

Setelah dilakukan perhitungan pada butir pernyataan yang diberikan, terdapat pernyataan yang drop yaitu sebanyak 3 butir pernyataan. Setelah dilakukan proses validasi, terdapat 17 butir pernyataan valid. Maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan proses realibilitas dengan rumus :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan perhitungan realibilitas, didapati  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,844. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa realibilitas variabel motivasi kerja sangat tinggi karena termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Dengan demikian, sebanyak 17 butir pernyataan variabel motivasi kerja inilah yang dijadikan sebagai instrumen final,

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan setia terhadap pekerjaannya dan ingin tetap berada diperusahaan tempat karayawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama, yaitu dimensi afektif, dimensi berkelanjutan dan dimensi normatif.

#### **b. Definisi Operasional**

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi komitmen organisasi sebagai yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel III.5**  
**Kisi-kisi instrumen Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

Variabel X	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	Hubungan emosional	1,2,4	3	1,2,4	3
		Keterlibatan anggota	5,6,*7		5,6	
		Keyakinan	8, *10	9	8	9
	Komitmen berkelanjutan	Kerugian jika meninggalkan organisasi	12	11	12	11
		Keinginan bertahan	14,*15	13	14	13
	Komitmen normatif	Keharusan berada di dalam organisasi	16,18	17	16,18	17
		Memelihara hubungan dengan organisasi	20	19	20	19
		Berkontribusi terhadap organisasi	21,23,24	22	21,23,24	22
		Bekerja karena kewajiban	*26	25		25

Pengisian kuisioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya.

**Tabel III. 6**  
**Skor Penilaian Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Uji coba dilakukan pada divisi produksi PT Angels Product sebanyak 30 karyawan. Butir pernyataan yang diberikan untuk variabel komitmen organisasi yaitu 26 pernyataan. Perhitungannya menggunakan rumus :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r \text{ hitung}$  = Koefisien Korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$N$  = Jumlah responden

Validasi instrumen diuji dengan teknik korelasi *product moment* (Pearson). Batas minimum dari pernyataan yang diterima adalah 30 responden dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Pernyataan akan dihitung valid apabila  $F_{\text{hitung}} (>)$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , Sedangkan pernyataan akan di hitung drop apabila  $F_{\text{hitung}} (<)$  lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$ .

Setelah dilakukan perhitungan pada butir pernyataan yang diberikan, terdapat pernyataan yang drop yaitu sebanyak 4 butir pernyataan. Setelah dilakukan proses validasi, terdapat 22 butir pernyataan valid. Maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan proses realibilitas dengan rumus :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan perhitungan realibilitas, didapati  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,858. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa realibilitas variabel komitmen organisasi sangat tinggi karena termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Dengan demikian, sebanyak 22 butir pernyataan variabel komitmen organisasi inilah yang dijadikan sebagai instrumen final,

## F. Teknik Analisis Data

Teknik dalam mengolah data untuk penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Serta di bantu oleh aplikasi pengolah data yaitu program SPSS 21.0. langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian adalah sebagai berikut :

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak”<sup>40</sup>. Dalam model penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Model ini digunakan untuk mengetahui apakah data hasil dari olahan peneliti berdistribusi normal atau tidak. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$ , berarti data berdistribusi dengan normal
- 2)  $H_1$ , berarti data tidak berdistribusi dengan normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi  $> 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima, dan disimpulkan data berdistribusi dengan normal.
- 2) Tingkat signifikansi  $< 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan data tidak berdistribusi dengan normal.

Langkah selanjutnya uji normalitas menggunakan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima dan data berdistribusi dengan normal, untuk distribusi data yang menyebar disekitar garis diagonal
- 2)  $H_0$  ditolak dan data tidak berdistribusi dengan normal, untuk distribusi data yang menyebar jauh diluar garis diagonal

---

<sup>40</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010) hal 71

### **b. Uji Linieritas**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak”<sup>41</sup>. Dalam pengujiannya maka data dapat dikatakan normal apabila memiliki tingkat signifikansi ( $<$ ) dibawah 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$ , artinya data berdistribusi dengan tidak linier
- 2)  $H_a$ , artinya data berdistribusi dengan linier

Kriteria pengujian dalam uji statistik yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi  $> 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima, dan disimpulkan distribusi data tidak linier.
- 2) Tingkat signifikansi  $< 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan data linier

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Multikolinieritas**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.”<sup>42</sup>

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin besar nilai *Tolerance* (diatas 0,1) dan semakin kecil nilai VIF (dibawah 10) maka akan semakin

---

<sup>41</sup> Ibid hal 73

<sup>42</sup> Ibid hal 81



menjauhi terjadinya masalah multikolinieritas. Perhitungan yang dipakai yaitu bila nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Nilai VIF  $> 10$ , berarti hasil pengolahan data menunjukkan terjadinya multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF  $< 10$ , berarti hasil pengolahan data tidak terjadi multikolinieritas.

Selanjutnya untuk kriteria pengujian statistic, dapat melihat nilai

*Tolerance* yaitu:

- 1) Nilai *Tolerance*  $< 0,1$ , berarti hasil pengolahan data akan terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$ , berarti hasil pengolahan data tidak terjadi multikolinieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.”<sup>43</sup>

Uji Spearman's rho digunakan untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  berarti varians residual konstan (Homokedastisitas)

---

<sup>43</sup> Ibid hal 83

2)  $H_a$  berarti varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Selanjutnya langkah dalam kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan kesimpulannya dari hasil pengolahan data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Tingkat signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan kesimpulannya dari hasil pengolahan data terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Menurut Sugiyono “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud mengamalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.”<sup>44</sup>

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat (Kepuasan Kerja)

$XI_1$  = variabel bebas pertama (Motivasi Kerja)

$XI_2$  = variabel bebas kedua (Komitmen Organisasi)

$a$  = konstanta (Nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b_1$  = koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Motivasi Kerja)

$b_2$  = koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Komitmen Organisasi)

---

<sup>44</sup> *Op. Cit*, Sugiyono, hal 275

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Duwi mengutarakan dalam bukunya bahwa, “Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.”<sup>45</sup>

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel Y. Apakah mempunyai pengaruh atau tidak. Hipotesis penelitiannya :

$$1) \quad H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (stimultan) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$$2) \quad H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya kriteria dalam pengambilan keputusannya, yaitu:

1) Nilai F hitung < F tabel, berarti  $H_0$  diterima yang dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama (stimultan) antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y.

2) F hitung > F tabel, berarti  $H_0$  ditolak diterima yang dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama (stimultan) antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y.

---

<sup>45</sup> *Op.Cit.* Duwi Priyatno, hal 67

## **b. Uji T**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.”<sup>46</sup>

Uji T dilakukan untuk menguji hasil pengolahan data secara parsial antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Yaitu untuk menguji variabel X1 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y dan menguji variabel X2 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y atau tidak.

### **Hipotesis 1 :**

- 1)  $H_0 : b_1 < 0$ , berarti variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2)  $H_a : b_1 > 0$ , berarti variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya kriteria dalam pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1)  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima, dan disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **Hipotesis 2 :**

- 1)  $H_0 : b_2 < 0$ , berarti variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

---

<sup>46</sup> *Op.Cit.* Duwi Priyatno, hal 68

2)  $H_a : b_2 > 0$ , berarti variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya kriteria dalam pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1)  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **5. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan disajikan dengan gambaran distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel yang diambil oleh peneliti maka di kelompokkan menjadi dua bagian. Yang pertama yaitu variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dan yang kedua, variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Secara lengkap mengenai distribusi data akan disajikan sebagai berikut :

##### **1. Data Variabel (Y) Kepuasan Kerja**

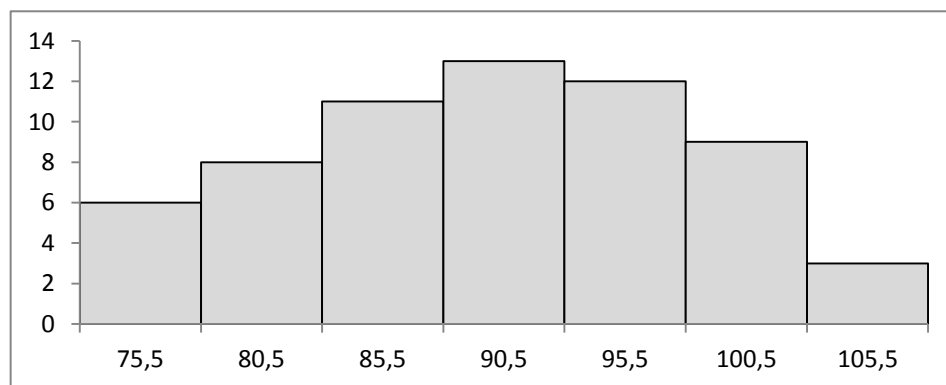
Data mengenai kepuasan kerja didapat dari penyebaran kuisioner yang diisi oleh 62 responden. Butir pertanyaan yang diajukan sebanyak 22 butir soal. Kepuasan kerja memiliki 5 indikator yaitu gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri yang telah diuji validitas dan realibilitas sebelumnya pada saat uji coba kuisioner.

Berdasarkan data yang diperoleh, diadapati nilai terkecil 71 dan nilai terbesar yaitu 105 dengan rentang nilai 34. Banyaknya kelas interval yaitu 6,91 dan dibulatkan menjadi 7 dengan panjang interval kelas yaitu 5.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
71 - 75	70,5	75,5	6	9,7%
76 - 80	75,5	80,5	8	12,9%
81 - 85	80,5	85,5	11	17,7%
86 - 90	85,5	90,5	13	21,0%
91 - 95	90,5	95,5	12	19,4%
96 - 100	95,5	100,5	9	14,5%
101 - 105	100,5	105,5	3	4,8%
<b>Jumlah</b>			<b>62</b>	<b>100%</b>

Dari data diatas didapati bahwa frekuensi terbesar yaitu 21,0% ada di rentang kelas interval 85,5 – 90,5. Frekuensi terkecil sebesar 4,8 % ada di rentang kelas interval 100,5-105,5. Dari sini dapat di simpulkan bahwa nilai rendah dari kepuasan kerja yaitu dari nilai 71 sampai 82,3, untuk nilai sedang berada pada nilai 82,4 sampai 96,3 dan untuk nilai tinggi berada pada nilai 96,4 sampai 105. frekuensi absolut terbanyak ada pada rentang nilai sedang. Selanjutnya, dalam mempermudah penulisan data kepuasan kerja, maka dibuat grafik histogram sebagai berikut :



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

**Tabel IV.2**  
**Perhitungan Indikator Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

No.	Indikator	Total Skor	N	Rata-rata	Persentase
1	Gaji	958	4	479,00	16,93
2	Promosi	949	4	474,50	16,78
3	Supervisi	1162	5	696,50	24,62
4	Rekan kerja	1177	5	708,00	25,03
5	Pekerjaan itu sendiri	1171	5	470,50	16,63
Total		5417	23	2828,5	100 %

Berdasarkan perhitungan diatas didapati bahwa indikator rekan kerja dalam variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan yaitu 25,03 %.

**Tabel IV.3**  
**Perhitungan Sub Indikator Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rata-rata	Jumlah	Persentase
1	Gaji	Kenaikan gaji	1	252	480	2	240	479	50,10
			2	228					
		Sepadan	3	243	478	2	239		49,90
			4	235					
2	Promosi	Kesempatan yang sama	5	227	474	2	237	474,50	49,95
			6	247					
		Adil	7	239	475	2	237,50		50,05
			8	236					
3	Supervisi	Perhatian	9	232	454	2	227	696,50	32,59
			10	222					
		Mendengar pendapat dari bawahan	11	246	477	2	238,50		34,24
			12	231					
		Bersahabat	13	231	231	1	231		33,17
		4	Rekan Kerja	Memberi dukungan	14	240	460		2
15	220								
Mempunyai hubungan yang rukun	16			238	478	2	239	33,76	
	17			240					
Variasi pekerjaan	18			239	239	1	239,00	33,76	
5	Pekerjaan itu sendiri			kompleksitas pekerjaan	19	229	690	3	230,00
		20	228						
		21	233						
		Tanggungjawab	22	229	481	2	240,50	51,12	
			23	252					
TOTAL					5417	23	2828,50		



## 2. Data Variabel (X1) Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja didapat dari penyebaran kuisioner yang diisi oleh 62 responden. Butir pertanyaan yang diajukan sebanyak 17 butir soal. Motivasi kerja memiliki 2 indikator yaitu internal dan eksternal yang telah diuji validitas dan realibilitas sebelumnya pada saat uji coba kuisioner.

Berdasarkan data yang diperoleh, diadapati nilai terkecil 58 dan nilai terbesar yaitu 85 dengan rentang nilai 27. Banyaknya kelas interval yaitu 6,91 dan dibulatkan menjadi 7 dengan panjang interval kelas yaitu 4.

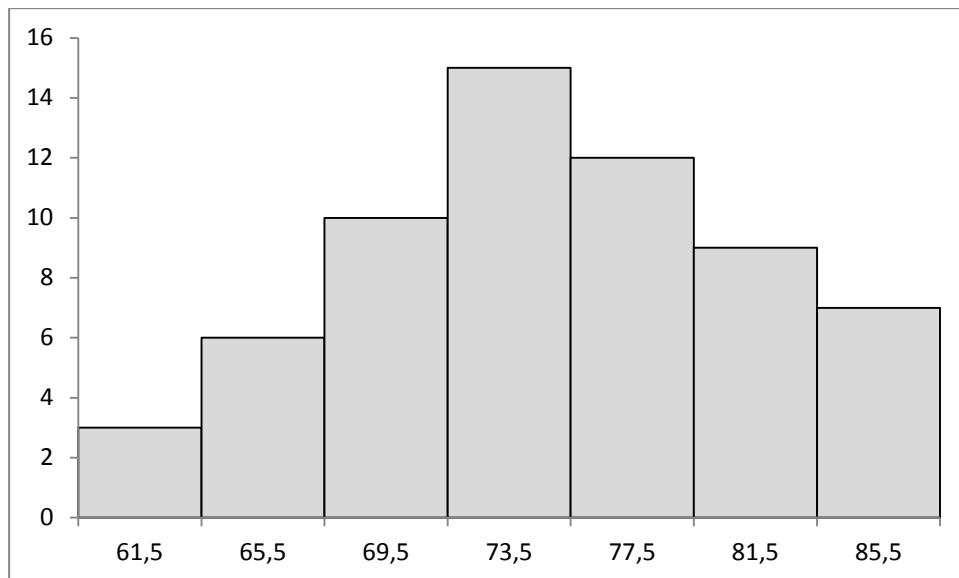
**Tabel IV.4**

**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Variabel X1)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
58 - 61	57,5	61,5	3	4,8%
62 - 65	61,5	65,5	6	9,7%
66 - 69	65,5	69,5	10	16,1%
70 - 73	69,5	73,5	15	24,2%
74 - 77	73,5	77,5	12	19,4%
78 - 81	77,5	81,5	9	14,5%
82 - 85	81,5	85,5	7	11,3%
Jumlah			62	100%

Dari data diatas didapati bahwa frekuensi terbesar yaitu 24,2% ada di rentang kelas interval 69,5 – 73,5. Frekuensi terkecil sebesar 4,8 % ada di rentang kelas interval 57,5-61,5. Dari sini dapat di simpulkan bahwa nilai rendah dari motivasi kerja yaitu dari nilai 58 sampai 67, untuk nilai sedang berada pada nilai 68 sampai 76 dan untuk nilai tinggi berada pada nilai 77 sampai 85. Dan frekuensi absolut terbanyak ada pada nilai sedang. Selanjutnya, dalam

mempermudah penulisan data motivasi kerja, maka dibuat grafik histogram sebagai berikut :



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Motivasi Kerja (Variabel X1)**

**Tabel IV.5**  
**Perhitungan Indikator Motivasi Kerja (Variabel X1)**

No.	Indikator	Total Skor	N	Rata-rata	Persentase
1	Internal	815	4	795,67	49,96
2	Eksternal	1577	4	797,00	50,04
Total		2392	8	1592,67	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja eksternal memiliki persentase yang lebih besar dibanding dengan internal, yaitu sebesar 50,04 %

**Tabel IV.6**  
**Perhitungan Sub Indikator Motivasi Kerja (Variabel X1)**

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Jumlah	Persentase
1	Internal	Kebutuhan	1	278	815	3	271,67	795,67	34,14
			2	268					
			3	269					
		Tujuan	4	262	519	2	259,5		32,61
			5	257					
		Kemampuan	6	262	1058	4	264,50		33,24
			7	264					
			8	266					
			9	266					
2	Eksternal	Keamanan Kerja	10	269	805	3	268,33	797,00	33,67
			11	273					
			12	263					
		Pujian	13	269	528	2	264,00		33,12
			14	259					
		Penghargaan	15	266	794	3	264,67		33,21
			16	261					
			17	267					
		TOTAL					4519		17

### 3. Data Variabel (X2) Komitmen Organisasi

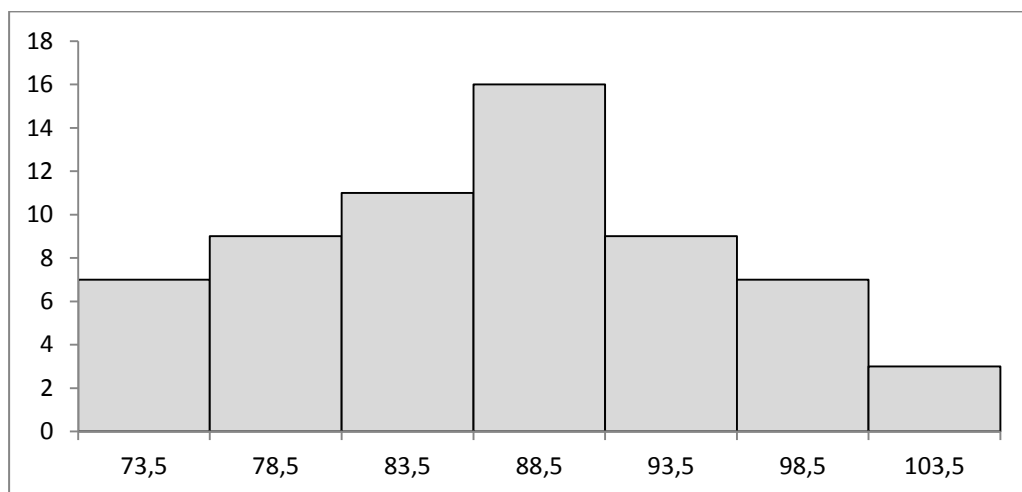
Data mengenai motivasi kerja didapat dari penyebaran kuisioner yang diisi oleh 62 responden. Butir pertanyaan yang diajukan sebanyak 22 butir soal. Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang telah diuji validitas dan realibilitas sebelumnya pada saat uji coba kuisioner.

Berdasarkan data yang diperoleh, diadapati nilai terkecil 69 dan nilai terbesar yaitu 103 dengan rentang nilai 34. Banyaknya kelas interval yaitu 6,91 dan dibulatkan menjadi 7 dengan panjang interval kelas yaitu 5.

**Tabel IV.7**  
**Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
69 - 73	68,5	73,5	7	11,3%
74 - 78	73,5	78,5	9	14,5%
79 - 83	78,5	83,5	11	17,7%
84 - 88	83,5	88,5	16	25,8%
89 - 93	88,5	93,5	9	14,5%
94 - 98	93,5	98,5	7	11,3%
99 - 103	98,5	103,5	3	4,8%
Jumlah			62	100%

Dari data diatas didapati bahwa frekuensi terbesar yaitu 25,8% ada di rentang kelas interval 83,5 – 88,5. Frekuensi terkecil sebesar 4,8 % ada di rentang kelas interval 98,5-103,5. Dari sini dapat di simpulkan bahwa nilai rendah dari komitmen organisasi yaitu dari nilai 69 sampai 80,3, untuk nilai sedang berada pada nilai 80,4 sampai 91,6 dan untuk nilai tinggi berada pada nilai 91,7 sampai 103 . Dan frekuensi absolut terbanyak ada pada nilai sedang. Selanjutnya, dalam mempermudah penulisan data komitmen organisasi, maka dibuat grafik histogram sebagai berikut :



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

**Tabel IV.8**  
**Perhitungan Dimensi Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

No.	Dimensi	Total Skor	N	Rata-rata	Persentase
1	Komitmen Afektif	1978	8	740,25	34,28
2	Komitmen Berkelanjutan	939	4	469,50	21,74
3	Komitmen Normatif	2333	10	949,42	43,97
Total		5250	22	2159,17	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa Komitmen normatif memiliki tingkat persentasi tertinggi dibanding komitmen afektif dan berkelanjutan, dengan nilai 43,97 %.

**Tabel IV.9**  
**Perhitungan Indikator Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

No	Dimensi	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	Total	Persentase
1	Komitmen Afektif	Hubungan emosional	1	252	995	4	248,75	740,25	33,60
			2	242					
			3	252					
			4	249					
		Keterlibatan kerja	5	250	506	2	253		34,18
			6	256					
		Keyakinan	7	246	477	2	238,50		32,22
			8	231					
2	Komitmen Berkelanjutan	Kerugian meninggalkan organisasi	9	225	459	2	229,50	469,50	48,88
			10	234					
		Keinginan bertahan	11	244	480	2	240,00		51,12
			12	236					
3	Komitmen Normatif	Keharusan berada dalam organisasi	13	239	722	3	240,67	949,42	25,35
			14	242					
			15	241					
		Memelihara hubungan dengan organisasi	16	228	456	2	228,00		24,01
			17	228					
		Berkontribusi terhadap organisasi	18	214	899	4	224,75		23,67
			19	231					
			20	229					
		Bekerja karena kewajiban	21	225	256	1	256,00		26,96
			22	256					
TOTAL					5250	22	2159,17		

## B. Analisis Data

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji data berdistribusi norma atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan spss 21.0 dengan taraf kesalahan 5% maka tingkat signifikasinya harus diatas 0,05

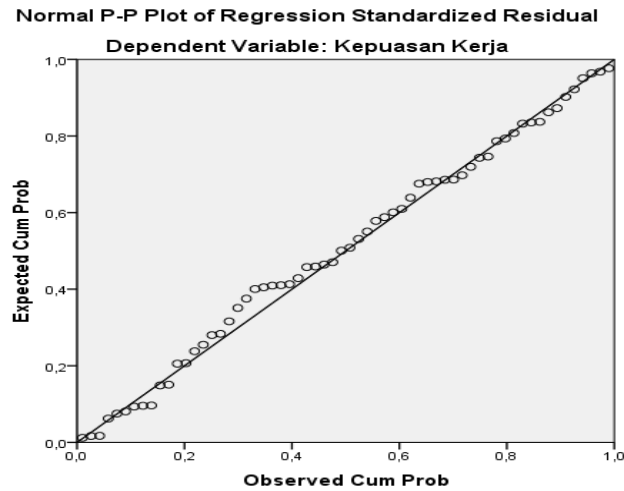
**Tabel IV.10**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
N		62	62	62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	87,3710	72,8871	84,6774
	Std. Deviation	8,82105	7,00844	8,55795
	Absolute	,079	,092	,057
Most Extreme Differences	Positive	,079	,058	,057
	Negative	-,065	-,092	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,620	,727	,450
Asymp. Sig. (2-tailed)		,837	,666	,988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai kepuasan kerja 0,837, motivasi kerja 0,666 dan komitmen organisasi 0,988. Data tersebut diatas 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.



**Gambar IV.4**

Dari gambar diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan data berdistribusi normal, karena data berada disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal.

#### **b. Uji linearitas**

Uji linearitas merupakan uji hubungan dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dimana harus dibawah angka 0,05 maka data dapat dikatakan linear atau variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat.

**Tabel IV.11**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	(Combined)		2957,908	23	128,605	2,732	,003
	Between Groups	Linearity	1185,399	1	1185,399	25,185	,000
		Deviation from Linearity	1772,509	22	80,569	1,712	,071
	Within Groups		1788,560	38	47,067		
	Total		4746,468	61			

Dari data diatas, antara kepuasan kerja dengan motivasi memiliki angka signifikansi angka 0,000. Maka data dikatakan linear karena hasil perhitungan menunjukkan signifikansi dibawah 0,05.

**Tabel IV. 12**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2694,384	30	89,813	1,357	,201
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between	Linearity	1598,601	1	1598,601	24,149	,000
	Groups	Deviation from Linearity	1095,784	29	37,786	,571	,934
	Within Groups		2052,083	31	66,196		
	Total		4746,468	61			

Data diatas untuk kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki angka signifikansi 0,000. Maka data dikatakan linear karena hasil perhitungan menunjukkan signifikansi dibawah 0,05.

## 2. Uji Asumsi Klasik.

### a. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk menguji antara kedua variabel terdapat hubungan yang linear atau tidak. Dengan asumsi nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10

**Tabel IV.13**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,908	10,550		2,077	,042	
	Motivasi Kerja	,367	,143	,292	2,561	,013	,780
	Komitmen Organisasi	,457	,117	,443	3,894	,000	,780

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance yaitu 0,780 (lebih dari 0,1) dan nilai VIF 1,282 (lebih kurang dari 10). Maka dapat ditarik kesimpulan pada kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearritas.

### b. Uji Heterokedestisitas

Uji ini untuk mengetahui apakah model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Uji ini menggunakan uji korelasi rank spearman. Dengan kriteria pengambilankeputusannya jika nilai dibawah 0,05 maka terjadi masalah heterokedestisitas, jika diatas 0,05 maka tidak terdapat masalah heterokedestisitas.

**Tabel IV.14**  
Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,011	,016
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,930	,901
		N	62	62	62
	Motivasi Kerja	Correlation	,011	1,000	,454**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,930	.	,000
		N	62	62	62
	Komitmen Organisasi	Correlation	,016	,454**	1,000
Coefficient					
Sig. (2-tailed)		,901	,000	.	
	N	62	62	62	

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

Dari sini dapat dilihat nilai residual dari motivasi kerja sebesar 0,930 dan nilai residual untuk komitmen organisasi sebesar 0,901. Dimana menunjukkan tingkat signifikansi diatas 0,05. Maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat masalah heterokedestisitas.

### 3 Persamaan Regresi Berganda

Uji regresi berganda merupakan uji untuk memperoleh hubungan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel IV.15**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,908	10,550		2,077	,042
1 Motivasi Kerja	,367	,143	,292	2,561	,013
Komitmen Organisasi	,457	,117	,443	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat ditarik rumus yaitu :

$$\hat{Y} = 21,908 + 0,367X_1 + 0,457X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 21,908. Ini berarti bila motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya 21,908. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,367, itu berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,367 pada konstanta 21,908 dengan asumsi nilai koefisien  $X_2$  tetap.  $X_1$  bernilai koefisien positif, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin baik motivasi kerja akan berdampak baik pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,457 hal ini berarti apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 poin maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,457 pada konstanta 21,908 dengan asumsi nilai koefisien  $X_1$  tetap.  $X_2$

benilai koefisien positif, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin baik komitmen organisasi akan berdampak baik pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel dependen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel independen.

**Tabel IV.16**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1913,425	2	956,713	19,924	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2833,042	59	48,018		
	Total	4746,468	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Pengambilan keputusannya  $F_{hitung}$  harus lebih besar ( $>$ ) dari  $F_{tabel}$  maka uji F diterima.  $F_{hitung}$  yaitu 19,924 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,150. Berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

##### b. Uji T

untuk mengetahui hubungan secara parsial antara motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel IV.17****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,908	10,550		2,077	,042
1					
Motivasi Kerja	,367	,143	,292	2,561	,013
Komitmen Organisasi	,457	,117	,443	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 2,001. Sedangkan  $T_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 2,561 dan  $T_{hitung}$  komitmen organisasi sebesar 3,894. Maka  $H_0$  ditolak karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Karena  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ .

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel IV.18****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,383	6,92948

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Didapati nilai 0,403. Maka pengaruh dari variabel bebas (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) yaitu 40,3. Hal ini menunjukkan ada 59,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selanjutnya nilai *Standart Error Of Estimate* (SEE) yaitu sebesar 6,929. Nilai ini yang akan digunakan sebagai pengukur kelayakan

variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi apakah sudah layak digunakan sebagai *predictor* untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Dengan ketentuan jika nilai SEE < dari nilai standar deviasi, maka motivasi kerja dan komitmen organisasi sudah layak digunakan sebagai *predictor* untuk mengukur kepuasan kerja. Tabel menunjukkan nilai SEE sebesar 6,929 < dari nilai standar deviasi variabel kepuasan kerja yaitu 8,821. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yakni motivasi kerja dan komitmen organisasi sudah layak dijadikan *predictor* untuk mengukur variabel terikat kepuasan kerja.

### C. Pembahasan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan diatas motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi 0,367 dan komitmen organisasi 0,457. Berarti setiap kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar angka yang dikalikannya.

Hasil  $R^2$  adalah sebesar 0,403, yang berarti motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh sebesar 40,3% terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Selain itu motivasi kerja dan komitmen organisasi menunjukkan sudah layak dijadikan sebagai *predictor* untuk mengukur kepuasan kerja karena nilai SEE < Nilai standar deviasi variabel Y, dengan nilai SEE (6,929) < Standar Deviasi (8,821).

Dari perhitungan diatas didapati yaitu terdapat hubungan yang parsial antara motivasi kerja dan komitmen organisai terhadap kepuasan kerja bernilai positif karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Motivasi kerja (2,561) dan Komitmen orgaisasi sebesar (3,894) lebih besar dari  $T_{hitung}$  sebesar (2,001).

Maupun stimultan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Yaitu  $F_{hitung}$  sebesar (19,924) lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar (3,150). Hal ini menunjukkan bila semakin baik motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian.**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti belum dapat mencapai kebenaran yang mutlak. Masih banyak kekurangan yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Peneliti mengakui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan dari biaya, tenaga maupun waktu.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari pengolahan, analisis dan pembahasan data yang dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh serentak antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Angels Product. Serta hasil dari hipotesis peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pun meningkat
2. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Apabila komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pun meningkat
3. Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja dan komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pun meningkat

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas diketahui bahwa terdapat masalah tentang kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Angels Product. Dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya menghasilkan, indikator motivasi kerja internal dengan sub indikator tujuan memiliki nilai persentase yang rendah, yaitu sebesar 32,61%. Motivasi internal merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan, hal ini bisa dirangsang dari motivasi eksternal yaitu dorongan yang berasal dari perusahaan. Bila karyawan bisa termotivasi dalam bekerja maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi komitmen berkelanjutan menunjukkan nilai persentase yang rendah, dengan indikator kerugian meninggalkan organisasi menunjukkan angka sebesar 48,88%. Komitmen berkelanjutan merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi. Bila karyawan memiliki komitmen kepada organisasi maka kepuasan kerja pun akan dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi. Namun masih ada faktor-faktor lain yang dapat menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan



yang meneliti tentang variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberi masukan terhadap PT Angels Product, yaitu :

1. Dalam menanggapi adanya masalah tentang motivasi internal yang dirasakan oleh karyawan, perlu adanya dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. salah satunya yaitu dengan pemberian *reward* untuk mendorong timbulnya motivasi kerja internal yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja yang dapat memberikan hal positif terhadap perusahaan berupa hasil kerja yang terus meningkat.
2. Dalam menanggapi adanya masalah tentang komitmen berkelanjutan yang dirasakan oleh karyawan. Perusahaan perlu melibatkan lebih dalam lagi kepada para karyawan dalam kegiatan sosial perusahaan. Hal ini akan berdampak pada rasa bangga yang dirasakan karyawan. Sehingga karyawan akan semakin setia terhadap perusahaan dan selalu berusaha untuk memberikan hal yang terbaik untuk perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Bandung: Pustaka Setia
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Cardoso Gomes, Faustino., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI
- Darmawan, Didit., 2013, *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Surabaya: Pena Semesta
- Darsono, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Nusantara Consulting
- Eko Wididi, Suparno., 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ismaniar, Hetty., 2015, *Manajemen Unit Kerja*, Yogyakarta: Deepublish
- Juni Priansa, Donni., 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert., 2014, *Perilaku Organisasi Edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat
- McGraw-Hill, 2012, *Human Resource Management*, New York: Higher Education
- Poltak, Lijan., 2012, *Kinerja Pegawai*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priyatno, Duwi., 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal., 2010, *Manajemen Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior 1 (ed 12) HVS*, Jakarta: Salemba Empat
- Setyani Kusmaputri, Erika., 2015, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish

- Siagian, Sondang P., 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Reineka Cipta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-10, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang., 2012, *Teori, Kuisisioner, dan proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CAPS
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV ANDI
- Sutrisno, Edy., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Triton PB, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Tugu Publisher
- Umam, Kaerul., 2012, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Yusuf, Burhanuddin., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

# LAMPIRAN

## Lampiran 1



*Building  
Future  
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jaiian Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180

Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : **0712/UN39.12/KM/2017**  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
untuk Penulisan Skripsi**

**1 Maret 2017**

Yth. HRD PT. Angels Products  
Jl. Raya Bojonegara KM.7  
Kab. Serang, Banten

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a : **Angga Septiyaji**  
Nomor Registrasi : 8105132176  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
No. Telp/HP : 082114798915

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,  
dan Hubungan Masyarakat



Word Sasmojo, SH  
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ekonomi  
2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

## Lampiran 2

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Adim Supyan**  
Jabatan : Manager Power Plant Department

Menyatakan bahwa :

Nama : **Angga Septyaji**  
NIM : 8105132176  
Jurusan : Ekonomi dan Administrasi  
Konsentrasi : Pend. Administrasi Perkantoran  
Universitas : Universitas Negeri Jakarta

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di **PT. Angels Products**, yang dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2017. Dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Angels Products**"

Demikian surat keterangan ini disampaikan, agar digunakan sebagaimana mestinya.

Banten, 29 Mei 2017

Hormat kami,

  
**POWER PLANT**  
**PT. ANGELS PRODUCTS**  
**Adim Supyan**  
Manager Power Plant Department

## Lampiran 3

**KUESIONER UJICOBA KEPUASAN KERJA**

## A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Bagian / tempat kerja :
3. Lama bekerja :

## B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini
2. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

RR = Ragu-Ragu

**KEPUASAN KERJA**

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	kenaikan gaji hanya diberikan kepada karyawan teladan					
2	selama bekerja karyawan belum pernah merasakan kenaikan gaji					
3	beban kerja tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh					
4	karyawan giat dalam bekerja sesuai gaji yang diterimanya					
5	karyawan mempunyai kesempatan besar untuk mengembangkan karier					
6	karyawan mendapat kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan					
7	karyawan pantas mendapatkan promosi jabatan					
8	promosi jabatan hanya diberikan kepada karyawan tertentu					
9	pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan					
10	pimpinan mengecek hasil kerja karyawan					
11	karyawan tidak mendapat dukungan dari pimpinan					
12	pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat					
13	pimpinan mengajak berdiskusi tentang pekerjaan					
14	pimpinan mencari-cari kesalahan pada saat melakukan					

	pengawasan					
15	memiliki rekan kerja yang mendukung					
16	karyawan membantu rekan kerja yang mempunyai kesulitan					
17	rekan kerja membuat gaduh suasana kerja					
18	karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja					
19	karyawan dapat bekerja sama dengan baik					
20	karyawan tidak mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan rekan kerja yang lain					
21	karyawan senang terhadap pekerjaan tambahan yang diberikan					
22	karyawan bosan dengan pekerjaan yang ada					
23	karyawan terbebani oleh pekerjaan					
24	karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
25	karyawan dirugikan oleh tugas tambahan yang berat					
26	pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan dapat diselesaikan secara akurat					
27	karyawan puas dengan tanggungjawab kerja yang diberikan atasan					
28	karyawan terbebani dengan tanggungjawab yang berlebihan					



## Lampiran 4

**KUESIONER UJICOBA MOTIVASI KERJA****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Bagian / tempat kerja :
3. Lama bekerja :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini
2. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

RR = Ragu-Ragu

**MOIVASI KERJA**

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang dilakukan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan					
2	Karyawan membutuhkan pekerjaan tambahan dalam memenuhi kebutuhan					
3	Karyawan bekerja dengan semangat dalam memenuhi kebutuhan hidup					
4	Karyawan mempunyai tujuan yang sejalan dengan perusahaan					
5	Karyawan memiliki target kerja yang jelas sebelum melaksanakan pekerjaan					
6	Karyawan bekerja tidak sesuai yang direncanakan					
7	Karyawan tidak mempunyai tujuan dalam bekerja					
8	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
9	Karyawan mempunyai cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Keahlian yang karyawan miliki membuat bersemangat kerja					
11	Keahlian karyawan tidak sesuai dengan bidang kerja					
12	Karyawan berusaha kerja dengan terampil					

13	Lingkungan tempat karyawan bekerja tidak aman					
14	Karyawan mampu bekerja dengan maksimal dalam situasi kerja yang nyaman					
15	Karyawan malas bekerja dalam situasi kerja yang ada					
16	Pimpinan tidak memberi karyawan pujian					
17	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan yang bersemangat kerja					
18	Karyawan tidak terpacu dengan adanya penghargaan					
19	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik					
20	Karyawan yang giat bekerja tidak mendapat perhatian dari perusahaan					

## Lampiran 5

**KUESIONER UJICOBA KOMITMEN ORGANISASI****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Bagian / tempat kerja :
3. Lama bekerja :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini
2. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

RR = Ragu-Ragu

**KOMITMEN ORGANISASI**

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	perusahaan mempunyai arti penting bagi karyawan					
2	karyawan tidak bisa dipisahkan dari perusahaan					
3	karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik					
4	karyawan menemukan kecocokan antara diri karyawan dengan perusahaan					
5	karyawan sudah menjadi bagian dari perusahaan					
6	karyawan aktif dalam kegiatan perusahaan					
7	karyawan dilibatkan pada permasalahan yang ada di perusahaan					
8	karyawan yakin terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja					
9	perusahaan tempat karyawan bekerja tidak dapat menjamin kehidupan					
10	karyawan akan menghabiskan sisa karir karyawan pada perusahaan ini					
11	karyawan tidak dirugikan jika harus meninggalkan perusahaan					
12	karyawan menghitung biaya ekonomi yang ditanggung jika meninggalkan perusahaan					

13	karyawan ingin berpindah keperusahaan lain					
14	karyawan bekerja pada perusahaan ini karena keinginan sendiri					
15	perusahaan telah memberikan apa yang selama ini karyawan butuhkan					
16	karyawan harus berada didalam perusahaan					
17	karyawan tidak bangga menjadi anggota dari perusahaan					
18	karyawan bekerja maksimal agar tetap menjadi bagian dalam perusahaan					
19	karyawan tidak ingin menjaga hubungan baik dengan perusahaan					
20	karyawan berkewajiban menjaga nama baik perusahaan					
21	karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
22	karyawan tidak perlu mencapai target kerja yang diberikan					
23	karyawan memiliki tujuan bersama dalam mencapai visi organisasi					
24	kemampuan yang karyawan miliki dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan					
25	karyawan tidak memiliki kewajiban pada pekerjaan					
26	karyawan memiliki kewajiban sebagai anggota perusahaan					

## Lampiran 6

**KUESIONER FINAL KEPUASAN KERJA****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Bagian / tempat kerja :
3. Lama bekerja :

**B. Petunjuk Pengisian**

3. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini
4. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

RR = Ragu-Ragu

**KEPUASAN KERJA**

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	kenaikan gaji hanya diberikan kepada karyawan teladan					
2	selama bekerja karyawan belum pernah merasakan kenaikan gaji					
3	beban kerja tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh					
4	karyawan giat dalam bekerja sesuai gaji yang diterimanya					
5	karyawan mempunyai kesempatan besar untuk mengembangkan karier					
6	karyawan mendapat kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan					
7	karyawan pantas mendapatkan promosi jabatan					
8	promosi jabatan hanya diberikan kepada karyawan tertentu					
9	pimpinan mengecek hasil kerja karyawan					
10	karyawan tidak mendapat dukungan dari pimpinan					
11	pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat					
12	pimpinan mengajak berdiskusi tentang pekerjaan					
13	pimpinan mencari-cari kesalahan pada saat					

	melakukan pengawasan					
14	memiliki rekan kerja yang mendukung					
15	karyawan membantu rekan kerja yang mempunyai kesulitan					
16	karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja					
17	karyawan dapat bekerja sama dengan baik					
18	karyawan bosan dengan pekerjaan yang ada					
19	karyawan terbebani oleh pekerjaan					
20	karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
21	karyawan dirugikan oleh tugas tambahan yang berat					
22	pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan dapat diselesaikan secara akurat					
23	karyawan terbebani dengan tanggungjawab yang berlebihan					

## Lampiran 7

**KUESIONER FINAL MOTIVASI KERJA****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Bagian / tempat kerja :
3. Lama bekerja :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini
2. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

RR = Ragu-Ragu

**MOTIVASI KERJA**

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang dilakukan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan					
2	Karyawan membutuhkan pekerjaan tambahan dalam memenuhi kebutuhan					
3	Karyawan bekerja dengan semangat dalam memenuhi kebutuhan hidup					
4	Karyawan memiliki target kerja yang jelas sebelum melaksanakan pekerjaan					
5	Karyawan bekerja tidak sesuai yang direncanakan					
6	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7	Karyawan mempunyai cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Keahlian yang karyawan miliki membuat bersemangat kerja					
9	Karyawan berusaha kerja dengan terampil					
10	Lingkungan tempat karyawan bekerja tidak aman					
11	Karyawan mampu bekerja dengan maksimal dalam situasi kerja yang nyaman					
12	Karyawan malas bekerja dalam situasi kerja yang					

	ada					
13	Pimpinan tidak memberi karyawan pujian					
14	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan yang bersemangat kerja					
15	Karyawan tidak terpacu dengan adanya penghargaan					
16	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik					
17	Karyawan yang giat bekerja tidak mendapat perhatian dari perusahaan					



## Lampiran 8

**KUESIONER FINAL KOMITMEN ORGANISASI****C. IDENTITAS RESPONDEN**

4. Nama :
5. Bagian / tempat kerja :
6. Lama bekerja :

**D. Petunjuk Pengisian**

5. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini
6. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

RR = Ragu-Ragu

**KOMITMEN ORGANISASI**

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	perusahaan mempunyai arti penting bagi karyawan					
2	karyawan tidak bisa dipisahkan dari perusahaan					
3	karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik					
4	karyawan menemukan kecocokan antara diri karyawan dengan perusahaan					
5	karyawan sudah menjadi bagian dari perusahaan					
6	karyawan aktif dalam kegiatan perusahaan					
7	karyawan yakin terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja					
8	perusahaan tempat karyawan bekerja tidak dapat menjamin kehidupan					
9	karyawan tidak dirugikan jika harus meninggalkan perusahaan					
10	karyawan menghitung biaya ekonomi yang ditanggung jika meninggalkan perusahaan					
11	karyawan ingin berpindah keperusahaan lain					
12	karyawan bekerja pada perusahaan ini karena keinginan sendiri					
13	karyawan harus berada didalam perusahaan					

14	karyawan tidak bangga menjadi anggota dari perusahaan					
15	karyawan bekerja maksimal agar tetap menjadi bagian dalam perusahaan					
16	karyawan tidak ingin menjaga hubungan baik dengan perusahaan					
17	karyawan berkewajiban menjaga nama baik perusahaan					
18	karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
19	karyawan tidak perlu mencapai target kerja yang diberikan					
20	karyawan memiliki tujuan bersama dalam mencapai visi organisasi					
21	kemampuan yang karyawan miliki dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan					
22	karyawan tidak memiliki kewajiban pada pekerjaan					





Lampiran 11

Validitas Komitmen Organisasi Uji Coba

No. Item	Komitmen Organisasi																				D <sub>1</sub>	D <sub>2</sub>	D <sub>3</sub>					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				21	22	23	24	25
1 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404
2 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404
3 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	8523
4 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	8889
5 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	8000
6 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
7 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201
8 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881
9 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	9025
10 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025
11 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	10816
12 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	9025
13 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	9801
14 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	8751
15 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	8581
16 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	8281
17 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201
18 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	7744
19 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216
20 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	8776
21 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	12100
22 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	8481
23 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4096
24 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	7123
25 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	8281
26 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
27 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	5476
28 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	7569
29 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025
30 pernyataan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	5041
D <sub>1</sub>	109	110	112	102	108	110	70	105	107	84	95	103	97	110	86	94	107	102	113	116	113	96	108	111	108	103	2704	248728
D <sub>2</sub>	441	440	430	392	432	435	335	339	413	335	332	347	434	426	334	433	433	392	461	480	461	367	437	441	424	461		
D <sub>3</sub>	5007,47																											
D <sub>4</sub>	44.967	36.667	31.867	43.200	34.667	46.067	31.000	37.367	41.467	41.467	34.167	31.200	33.367	30.667	48.467	30.467	43.367	43.367	43.367	43.367	40.300	40.067	40.300	40.067	40.300	33.200	47.367	
D <sub>5</sub>	10150	10131	10339	9491	10009	10177	7187	9620	9639	8529	8782	9630	10120	7713	8639	9639	9400	10361	10629	10662	9104	9993	10166	9911	9333	9333		
D <sub>6</sub>	9.824,5	9.214,7	10.094,9	9.193,6	9.734,4	9.944,7	7.120,2	9.464,0	9.444,3	8.472,5	8.462,7	9.464,0	8.742,9	9.944,7	7.751,2	8.472,5	9.444,3	9.193,6	10.183,1	10.493,2	10.183,1	8.233,2	8.694,2	10.004,8	9.734,4	9.283,7		
D <sub>7</sub>	335.467	265.333	244.067	297.400	274.600	282.333	66.467	186.000	194.333	56.467	222.333	166.000	226.067	205.333	165.433	226.467	194.333	206.400	175.933	153.933	180.800	188.467	165.200	176.600	176.600	51.267		
Reliabilitas	0,707	0,622	0,611	0,625	0,590	0,650	0,337	0,393	0,424	0,324	0,418	0,353	0,354	0,339	0,309	0,377	0,434	0,418	0,387	0,410	0,402	0,372	0,414	0,421	0,387	0,361		
Mean	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Standar Deviasi	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Final	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
Desp	84,6																											
Desp	13,4																											
Desp	0,707	0,622	0,611	0,625	0,590	0,650	0,337	0,393	0,424	0,324	0,418	0,353	0,354	0,339	0,309	0,377	0,434	0,418	0,387	0,410	0,402	0,372	0,414	0,421	0,387	0,361		

Lampiran 12

Reliabilitas Kepuasan Kerja Uji Coba

No.	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$(\sum X_i)^2/n$	$S_i^2$
1	106	412	374,533	1,629
2	95	347	300,833	1,539
3	113	459	425,633	1,112
4	123	533	504,300	0,957
5	108	424	388,800	1,173
6	108	424	388,800	1,173
7	127	555	537,633	0,579
8	110	450	403,333	1,556
9	122	512	496,133	0,529
10	87	299	252,300	1,557
11	113	451	425,633	0,846
12	89	309	264,033	1,499
13	119	495	472,033	0,766
14	108	436	388,800	1,573
15	120	498	480,000	0,600
16	119	507	472,033	1,166
17	121	511	488,033	0,766
18	106	404	374,533	0,982
19	101	379	340,033	1,299
20	113	465	425,633	1,312
21	102	390	346,800	1,440
22	101	383	340,033	1,432
23	101	391	340,033	1,699
Jumlah				27,182

$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$

$S_i^2 = \frac{412 - 374,533}{30} = 1,248$

$S_{t^2} = \frac{\sum X_{t^2}^2 - \frac{(\sum X_{t^2})^2}{n}}{n}$

$S_{t^2} = \frac{306.102 - 9036036}{30} = 163,36$

**Kesimpulan**  
 Dari perhitungan di atas menunjukkan  $r_{11}$  termasuk dalam kategori 0.800-1.000, maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{t^2}} \right)$

$r_{11} = \frac{30}{29} \times \left[ 1 - \frac{27,182}{163,360} \right] = 1,034 \times 0,834 = 0,862$

$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{t^2}} \right)$

$r_{11} = \frac{30}{29} \times \left[ 1 - \frac{27,182}{163,360} \right] = 1,034 \times 0,834 = 0,862$

Lampiran 13

Reliabilitas Motivasi Kerja Uji Coba

Reliabilitas Motivasi Kerja				
No.	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\frac{(\sum X_i)^2}{n}$	Sf
1	103	391	353,63	1,6246
2	92	322	282,13	1,3289
3	112	444	418,13	0,8622
4	96	340	307,2	1,0933
5	107	421	381,63	1,3122
6	109	435	396,03	1,2989
7	108	430	388,8	1,3733
8	111	447	410,7	1,21
9	113	449	425,63	0,7789
10	84	280	235,2	1,4933
11	119	495	472,03	0,7656
12	106	420	374,53	1,5156
13	93	337	288,3	1,6233
14	107	419	381,63	1,2456
15	93	341	288,3	1,7567
16	117	481	456,3	0,8233
17	96	352	307,2	1,4933
Jumlah				21,599

$$Sf^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{391 - 353,633}{30}$$

$$= 1,245$$
  

$$St^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{143,622 - 4202,500}{30}$$

$$= 143,622 - 140,083,333$$

$$= 117,955$$
  

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Sf^2}{St^2} \right)$$

$$= \frac{30}{29} \times \left[ 1 - \frac{21,599}{117,955} \right]$$

$$= \frac{1,034}{1,034} \times \frac{1}{0,817}$$

$$= \frac{1,034}{0,844}$$
  

**Kesimpulan**  
 Dari perhitungan di atas menunjukkan  $r_{11}$  termasuk dalam kategori 0,800-1,000, maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

Tabel Interpretasi  
 Besarnya nilai Interpretasi  
 0,800-1,000 Sangat tinggi  
 0,600-0,799 Tinggi  
 0,400-0,599 Cukup  
 0,200-0,399 Rendah

Lampiran 14

Reliabilitas Komitmen Organisasi Uji Coba

Reliabilitas Komitmen Organisasi				
No.	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	$Si^2$
1	109	441	396,033	1,955
2	110	440	403,333	1,222
3	112	450	418,133	1,062
4	102	392	346,800	1,507
5	108	432	388,800	1,440
6	110	438	403,333	1,156
7	105	399	367,500	1,050
8	107	419	381,633	1,246
9	95	335	300,833	1,139
10	105	399	367,500	1,050
11	97	347	313,633	1,112
12	110	434	403,333	1,022
13	94	334	294,533	1,316
14	107	435	381,633	1,779
15	102	392	346,800	1,507
16	113	461	425,633	1,179
17	116	480	448,533	1,049
18	113	461	425,633	1,179
19	99	367	326,700	1,343
20	109	437	396,033	1,366
21	111	441	410,700	1,010
22	108	424	388,800	1,173
Jumlah				27,861

$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}$	$= \frac{441 - 396,033}{30}$
$Si^2 = 1,498$	
$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$	$= \frac{7.311,616}{30}$
$St^2 = 243,720,533$	
$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$	$= \frac{30}{29} \left[ 1 - \frac{27,860}{163,360} \right]$
$r_{11} = 0,858$	

<b>Kesimpulan</b>	
Dari perhitungan di atas menunjukkan $r_{11}$ termasuk dalam kategori 0,800-1,000, maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
<b>Tabel Interpretasi</b>	
<b>Besarnya nilai r</b>	<b>Interpretasi</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah



## Lampiran 15

Data Mentah Variabel Kepuasan Kerja (Y), Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2)

<b>Y</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>
99	77	98
92	69	96
76	63	75
84	62	76
99	85	102
71	62	70
98	75	79
95	77	73
72	64	80
76	66	81
101	77	98
73	58	76
72	67	77
86	70	81
79	71	69
80	67	76
83	66	82
95	72	95
105	85	97
85	66	85
90	68	87
91	73	96
99	85	95
99	76	88
76	73	83
83	74	70
99	80	92
89	61	83
98	73	100
93	73	87
95	77	70
87	80	71
87	70	91
91	77	89

88	69	93
93	73	90
97	75	92
101	83	103
85	72	86
88	81	92
87	75	91
89	84	88
80	77	85
83	79	86
87	77	84
87	81	81
71	78	79
76	79	87
91	72	86
87	70	85
95	73	84
100	73	82
93	66	81
84	83	89
82	71	76
87	67	74
82	63	77
76	78	88
82	62	85
83	83	87
93	78	78
72	58	73
5417	4519	5250

## Lampiran 16

## Perhitungan kelas Interval Kepuasan Kerja

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

**1. Menentukan Rentang**

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 103 - 71 \\ &= 34 \end{aligned}$$

**2. Banyaknya Interval Kelas**

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{ )} \end{aligned}$$

**3. Panjang Kelas Interval**

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4,8571 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{ )} \end{aligned}$$

Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71	- 75	70,5	75,5	6	9,7%
76	- 80	75,5	80,5	8	12,9%
81	- 85	80,5	85,5	11	17,7%
86	- 90	85,5	90,5	13	21,0%
91	- 95	90,5	95,5	12	19,4%
96	- 100	95,5	100,5	9	14,5%
101	- 103	100,5	103,5	3	4,8%
Jumlah				62	100%

## Lampiran 17

## Perhitungan Kelas Interval Motivasi Kerja

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X1 (Motivasi Kerja)**

**1. Menentukan Rentang**

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 83 - 58 \\ &= 27 \end{aligned}$$

**2. Banyaknya Interval Kelas**

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{ )} \end{aligned}$$

**3. Panjang Kelas Interval**

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3,86 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{ )} \end{aligned}$$

	Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
	58	-	61	57,5	61,5	3	4,8%
	62	-	65	61,5	65,5	6	9,7%
	66	-	69	65,5	69,5	10	16,1%
	70	-	73	69,5	73,5	15	24,2%
	74	-	77	73,5	77,5	12	19,4%
	78	-	81	77,5	81,5	9	14,5%
	82	-	85	81,5	85,5	7	11,3%
	Jumlah					62	100%

## Lampiran 18

## Perhitungan interval Kelas Komitmen Organisasi

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2 (Komitmen Organisasi)							
<b>1. Menentukan Rentang</b>							
Rentang = Data terbesar - data terkecil							
= 103 - 69							
= 34							
<b>2. Banyaknya Interval Kelas</b>							
K = 1 + (3,3) Log n							
= 1 + (3,3) log 62							
= 1 + (3,3) 1,79							
= 1 + 5,91							
= 6,91 (dibulatkan menjadi 7 )							
<b>3. Panjang Kelas Interval</b>							
P = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$							
= $\frac{34}{7} = 4,8571$ (ditetapkan menjadi 5 )							
	<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>		
	69 - 73	68,5	73,5	7	11,3%		
	74 - 78	73,5	78,5	9	14,5%		
	79 - 83	78,5	83,5	11	17,7%		
	84 - 88	83,5	88,5	16	25,8%		
	89 - 93	88,5	93,5	9	14,5%		
	94 - 98	93,5	98,5	7	11,3%		
	99 - 103	98,5	103,5	3	4,8%		
	Jumlah			62	100%		

## Lampiran 19

## Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
N		62	62	62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	87,3710	72,8871	84,6774
	Std. Deviation	8,82105	7,00844	8,55795
	Absolute	,079	,092	,057
Most Extreme Differences	Positive	,079	,058	,057
	Negative	-,065	-,092	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,620	,727	,450
Asymp. Sig. (2-tailed)		,837	,666	,988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 20

## Uji Linearitas

**Kepuasan Kerja-Motivasi Kerja****ANOVA Table**

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)				2957,908	23	128,605	2,732	,003
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	Linearity	from	1185,399	1	1185,399	25,185	,000
		Deviation		1772,509	22	80,569	1,712	,071
		Linearity						
Within Groups				1788,560	38	47,067		
Total				4746,468	61			

**Kepuasan Kerja-Komitmen Organisasi****ANOVA Table**

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)				2694,384	30	89,813	1,357	,201
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	Linearity	from	1598,601	1	1598,601	24,149	,000
		Deviation		1095,784	29	37,786	,571	,934
		Linearity						
Within Groups				2052,083	31	66,196		
Total				4746,468	61			

## Lampiran 21

## Uji Asumsi Klasik

## Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	21,908	10,550		2,077	,042			
1	Motivasi Kerja	,367	,143	,292	2,561	,013	,780	1,282
	Komitmen Organisasi	,457	,117	,443	3,894	,000	,780	1,282

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Heterokedestisitas

**Correlations**

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,011	,016
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,930	,901
	Motivasi Kerja	N	62	62	62
		Correlation	,011	1,000	,454**
		Coefficient			
	Komitmen Organisasi	Sig. (2-tailed)	,930	.	,000
		N	62	62	62
		Correlation	,016	,454**	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,901	,000	.
		N	62	62	62

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



## Lampiran 22

## Persamaan Regresi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,383	6,92948

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1913,425	2	956,713	19,924	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2833,042	59	48,018		
	Total	4746,468	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

F tabel 59,61 = 1,56

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,908	10,550		2,077	,042
	Motivasi Kerja	,367	,143	,292	2,561	,013
	Komitmen Organisasi	,457	,117	,443	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 23

## Uji Hipotesis

## Tabel Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1913,425	2	956,713	19,924	,000 <sup>b</sup>
Residual	2833,042	59	48,018		
Total	4746,468	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

## Tabel Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,908	10,550		2,077	,042
Motivasi Kerja	,367	,143	,292	2,561	,013
Komitmen Organisasi	,457	,117	,443	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 24

## Koefesien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,383	6,92948

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

## Lampiran 25

Tabel Populasi dan Sampel *Isaac*

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI  
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 26

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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
32	4.15	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
33	4.14	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
34	4.13	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
35	4.12	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
36	4.11	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
37	4.11	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
38	4.10	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
39	4.09	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
40	4.08	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
41	4.08	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
42	4.07	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
43	4.07	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
44	4.06	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
45	4.06	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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Lampiran 27

Tabel T

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Angga Septiyaji**, lahir di kota Cilacap - Jawa Tengah, tanggal 15 September 1995. Anak kedua dari keluarga Bapak Puji. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD 07 Pagi Jakarta Selatan pada tahun 2007. Menyelesaikan Pendidikan SMP di SMPN 11 Jakarta pada tahun 2010 dan kemudian menyelesaikan Pendidikan SMA di SMAN 47 Jakarta pada tahun 2013. Melanjutkan Pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Menjalani PKL di BPJS Kesehatan Sunan Giri selama 1 bulan pada bulan Januari tahun 2016. Setelah itu menjalani PKM selama 6 bulan pada bulan Agustus sampai bulan Desember tahun 2016