

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI TATA
USAHA: STUDI PADA TUJUH FAKULTAS DI UNIVERSITAS
NEGERI JAKARTA**

**DIANTY LARASATI
8215092870**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

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

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TOWARDS ADMINISTRATIVE EMPLOYEE'S
JOB SATISFACTION: CASE STUDY OF THE SEVEN
FACULTIES AT STATE UNIVERSITY OF JAKARTA***

**DIANTY LARASATI
8215092870**



Skripsi is written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

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


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Hamidah, SE., M.Si</u> NIP. 19560321 198603 2 001	Ketua		29/01/14
2. <u>Agung AWS Wasposito, SE., MPP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Sekretaris		29/01/14
3. <u>Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		29/01/14
4. <u>Agung Wahyu Handaru, ST., MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		29/01/14
5. <u>Widya Parimita, SE., MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		29/01/14

Tanggal Lulus: 27-01-2014

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, 27 Januari 2014

Yang membuat pernyataan




Dianty Larasati

No. Reg. 8215092870

ABSTRAK

Dianty Larasati, 2013; *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha, Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan masa kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *explanatory*. Penelitian dilakukan terhadap 122 pegawai PNS pada tujuh fakultas di Universitas Negeri Jakarta, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 21.0. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi yang dikontrol masa kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi yang dikontrol masa kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,192 > 2,68$) dan signifikansi ($0,001 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,114 atau (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 11,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi dan komitmen organisasi serta variabel kontrol masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Katakunci: motivasi, komitmen organisasi, masa kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Dianty Larasati, 2013; Influence of Motivation and Organizational Commitment towards Administrative Employee's Job Satisfaction, Case Study of The Seven Faculties at State University of Jakarta. Undergraduate Thesis, Jakarta: Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of these research are: 1) To know the description of the motivation, organizational commitment, job satisfaction, and working period at the State University of Jakarta. 2) To know the influence of motivation which had been controlled by working period on job satisfaction at State University of Jakarta. 3) To know the influence of organizational commitment which had been controlled by working period on job satisfaction at State University of Jakarta. 4) To know the influence of motivation and organizational commitment which had been controlled by working period simultaneously influence on job satisfaction at State University of Jakarta. The analysis conducted in this research is descriptive and explanatory analysis. The study was conducted on 122 civil servants at seven faculties in the State University of Jakarta, while the techniques of data collection was done by distributing questionnaires and the data being processed using SPSS 21.0. The regression shows that there is influence between motivation which had been controlled by working period towards job satisfaction and there is influence between organizational commitment which had been controlled by working period towards job satisfaction. Motivation and organizational commitment which had been controlled by working period simultaneously influence job satisfaction through $F_{count} > F_{table}$ ($6.192 > 2.68$) with significance value ($0.001 < 0,05$). This research has figured out the score of motivation and organizational commitment influence on job satisfaction is 0.114 or (11.4%) through the result of R^2 value while the rest is 88.6% is influenced by the other factors.

Keywords: motivation, organizational commitment, working period, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha: Studi pada Tujuh Fakultas Universitas Negeri Jakarta. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Agung Wahyu Handaru, ST., MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi sekaligus sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
2. Ibu Widya Parimita, SE, MPA, ST, MM selaku Dosen Pembimbing II.
3. Bapak Dedi Purwana, SE., M.BUS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
4. Ibu Dr. Hamidah, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
5. Ibu Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku dosen yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi secara materil dan moril.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua orang tuaku tercinta, Hadi Supena dan Irma Susanti, serta adik-adik Farhan Rafdiansyah dan Fariz Hadiansyah dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan motivasi dan doa yang tiada henti serta perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh pegawai PNS UNJ di tujuh fakultas yang telah mengisi kuisioner dan membantu peneliti selama proses penelitian. Dan juga pegawai di Bagian Kepegawaian UNJ yang telah bersedia membantu peneliti untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.
9. Teman-teman seperjuangan konsentrasi SDM dan Teman-teman Jurusan Manajemen 2009, dan kakak-kakak kelas yang telah memberi masukan dan saran mengenai penulisan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	11
1.3Tujuan Penelitian	11
1.4Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	14
2.1.1Motivasi.....	14
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	19
2.1.2.1 Komponen Komitmen Organisasi.....	22
2.1.3 Kepuasan Kerja	24
2.1.4 Masa Kerja	29
2.2 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	41
2.4 Hipotesis	44
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	45
3.1.1 Profil Uiversitas Negeri Jakarta.....	45
3.1.2 Visi dan Misi	46
3.1.3 Objek Penelitian	47
3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.2 Metodologi Penelitian	47

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
3.3.1 Variabel Penelitian	48
3.3.1.1 Variabel Bebas 1 (X1)	48
3.3.1.2 Variabel Bebas 2 (X2)	50
3.3.1.3 Variabel Kontrol	51
3.3.1.4 Variabel Terikat (Y)	51
3.3.2 Skala Pengukuran	52
3.4 Metodologi Penentuan Populasi atau Sampel	53
3.4.1 Populasi	53
3.4.2 Sampel	54
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	56
3.6 Metode Analisis	59
3.6.1 Uji Instrumen	59
3.6.1.1 Uji Validitas	59
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	60
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.6.2.1 Uji Normalitas	60
3.6.2.2 Uji Linearitas	61
3.6.2.3 Uji Multikolinearitas	61
3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas	62
3.6.3 Analisis Regresi	63
3.6.3.1 Uji t	63
3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)	64
3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	66
3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis	68
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	72
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	72
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas	72
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	73
4.2.2 Analisis Deskriptif	74
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	79
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas	80
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas	81
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Sebelum Menggunakan Variabel Kontrol	84
4.2.4.1 Hasil Uji t	84
4.2.4.2 Hasil Uji F	86
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Setelah Menggunakan Variabel Kontrol	87

4.2.5.1 Hasil Uji F	87
4.2.5.2 Persamaan Regresi	89
4.2.5.3 Hasil Analisis Determinasi	94
4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian	95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101

DAFTAR PUSTAKA	105
-----------------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Angka Partisipasi Sekolah Tahun 2008 s/d 2012	2
Tabel 1.2	Pendaftar Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia Tahun 2009/2010	4
Tabel 1.3	Hasil Penyebaran Kuisioner Pra Riset Tingkat Kepuasan Mahasiswa terhadap Pelayanan Fakultas	7
Tabel 1.4	Rekapitulasi Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Fakultas Universitas Negeri Jakarta (Jumlah Alpha per Bulan)	8
Tabel 2.1	Matriks Review Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Motivasi	49
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	50
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 3.4	Bobot Skor Skala Interval 5 Poin	53
Tabel 3.5	<i>Proporsionate Random Sampling</i>	56
Tabel 4.1	Hasil Uji reliabilitas	73
Tabel 4.2	Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.3	Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi dengan Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.4	Hasil Uji linearitas Variabel Komitmen Organisasi Dengan Variabel Kepuasan Kerja	81
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.6	Hasil Uji t Variabel Independen Motivasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	84
Tabel 4.7	Hasil Uji t Variabel Independen Komitmen Organisasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	85

Tabel 4.8	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	86
Tabel 4.9	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	87
Tabel 4.10	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.11	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.12	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.13	Persamaan Regresi Variabel Independen Motivasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	91
Tabel 4.14	Persamaan Regresi Variabel Independen Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.15	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	93
Tabel 4.16	Hasil Analisis Determinasi	94
Tabel 4.17	Hasil Analisis Determinasi	95
Tabel 4.18	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear	96

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Bagan Alur Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1	Skala Interval 5 Poin.....	53
Gambar 4.1	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4.2	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Gambar 4.3	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Gambar 4.4	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Gambar 4.5	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	71
Gambar 4.6	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status	71
Gambar 4.7	<i>Scatterplot</i>	83

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Jawaban Izin Penelitian
LAMPIRAN 2	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 3	Data Profil Karyawan
LAMPIRAN 4	Data Mentah Motivasi
LAMPIRAN 5	Data Mentah Komitmen Organisasi
LAMPIRAN 6	Data Mentah Kepuasan Kerja
LAMPIRAN 7	Hasil Validitas Dan Reliabilitas
LAMPIRAN 8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel
LAMPIRAN 9	Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN 10	Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan penting yang seharusnya didapatkan oleh setiap manusia tanpa memandang status. Melalui pendidikan, setiap manusia dapat menjadi individu yang berguna bagi diri sendiri, orang lain dan juga bagi nusa dan bangsa. Kualitas SDM dapat dilihat dari pendidikan yang ditamatkan. Gerakan wajib belajar 9 tahun menargetkan pendidikan yang ditamatkan minimal tamat SMP. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2012, persentase penduduk usia 5 tahun ke atas yang tidak/belum pernah sekolah sebesar 6,01 persen, tidak tamat/belum SD 14,14 persen, tamat SD/ sederajat 28,07 persen, tamat SMP/ sederajat sebesar 20,74 persen, dan tamat SMA/ sederajat 31,05 persen. Dari data BPS tersebut penduduk usia 5 tahun keatas tamat SMA/ sederajat memiliki persentase lebih tinggi dibanding tamatan lainnya maka hal ini membuktikan bahwa semakin banyaknya penduduk yang sadar akan pentingnya pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dalam bidang tertentu maka ada perguruan tinggi, sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, perguruan tinggi dapat berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, atau akademi.

Jika seseorang melanjutkan jenjang pendidikannya ke tingkat perguruan tinggi maka ia dapat fokus mendalami apa yang menjadi minatnya karena di perguruan tinggi setiap calon mahasiswa dibebaskan mengambil jurusan yang

diminatannya. Dewasa ini, semakin tinggi kesadaran manusia terhadap pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi maka makin banyak juga perguruan tinggi yang ada di Indonesia, baik yang negeri maupun swasta. Jumlah institusi tersebut di masa mendatang tentu akan terus bertambah, khususnya karena minat masyarakat untuk berpartisipasi dalam pendidikan nasional sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keberadaan proposal pendirian perguruan tinggi yang saat ini sedang diproses di Direktorat Akademik, Ditjen Dikti, Depdiknas. Bagi pemerintah, pendirian perguruan tinggi baru dimaksudkan agar angka partisipasi sekolah di perguruan tinggi dapat meningkat dari 18% tahun 2008 menjadi 25% pada tahun 2014. Angka partisipasi sekolah ini untuk mengetahui seberapa banyak penduduk usia sekolah yang sudah dapat memanfaatkan fasilitas pendidikan, dapat dilihat dari penduduk yang masih sekolah pada umur tertentu. Berikut adalah data angka partisipasi sekolah pendidikan formal tahun 2008 s/d 2012:

Tabel 1.1
Data Jumlah Angka Partisipasi Sekolah Tahun 2008 s/d 2012

Indikator	2008	2009	2010	2011	2012
Partisipasi Pendidikan Formal					
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 7-12 th	97,83	97,95	97,97	97,49	97,88
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 13-15 th	84,41	85,43	86,11	87,58	89,52
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 16-18 th	54,70	55,05	55,83	57,57	60,87
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 19-24 th	12,43	12,66	13,67	13,91	15,73
Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI	109,41	110,35	111,63	102,44	104,20
Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP/MTs	81,38	81,09	80,35	89,09	89,18
Angka Partisipasi Kasar (APK) SM/MA	57,42	62,37	62,53	63,86	67,88
Angka Partisipasi Kasar (APK) PT	14,42	14,59	16,35	17,28	18,53

Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI	93,99	94,37	94,72	90,95	92,43
Angka Partisipasi Murni (APM) SMP/MTs	66,98	67,40	67,62	67,98	70,73
Angka Partisipasi Murni (APM) SM/MA	44,75	45,06	45,48	47,81	51,35
Angka Partisipasi Murni (APM) PT	10,07	10,30	11,01	11,99	13,28

Sumber: BPS-RI, Susenas 2008-2012

Data pada Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa selalu terjadi peningkatan angka partisipasi sekolah setiap tahunnya dan data ini dapat membuktikan bahwa semakin banyaknya masyarakat yang berpartisipasi terhadap pendidikan nasional mulai dari tingkat SD sampai perguruan tinggi (PT). Dalam hal ini kita memfokuskan pada perguruan tinggi, Angka Partisipasi Murni (APM) PT terus meningkat dari tahun 2008 sebesar 10,07 s/d 2012 sebesar 13,28. Perguruan tinggi memang merupakan sekolah yang diminati pelajar yang telah lulus SMA karena di perguruan tinggi kita mempelajari hal sesuai jurusan dan program studi maka apa yang kita pelajari sangat terperinci dan terfokus dengan baik.

Universitas merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi yang banyak diminati oleh pelajar baik yang negeri maupun swasta. Namun, universitas negeri memang masih menjadi banyak pilihan bagi pelajar yang ingin meneruskan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini dikarenakan universitas negeri memiliki banyak kelebihan dibanding swasta yaitu, biaya kuliah lebih murah, pelajar yang masuk universitas negeri memiliki *image* baik dan pintar, memiliki kelengkapan akademik yang bagus, mudah mendapatkan beasiswa, memiliki staff pengajar yang berkualitas dan alasan-alasan lainnya yang terlanjur

berkembang di masyarakat (<http://www.kampus-info.com>). Berikut ini adalah data pendaftar perguruan tinggi di Indonesia:

Tabel 1.2
Pendaftar Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia Tahun 2009/2010

No.	Bentuk Perguruan Tinggi	Negeri	Persentase (%)	Swasta	Persentase (%)	Jumlah
1	Akademi	-	-	131.554	100,00	131.554
2	Institut	126.655	66,21	66.177	33,79	195.832
3	Politeknik	74.015	66,97	36.504	33,03	110.519
4	Sekolah Tinggi	689	0,20	341.202	99,80	341.891
5	Universitas	1.100.291	63,65	628.355	36,35	1.728.646
	Jumlah	1.304.650	52,01	1.203.729	47,99	2.508.442

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2009/2010

Berdasarkan data pendaftar perguruan tinggi diatas, jumlah terbanyak adalah pendaftar universitas yaitu sejumlah 1.728.646 orang. Hal ini membuktikan bahwa universitas masih menjadi pilihan bagi banyak orang yang akan melanjutkan pendidikannya. Jumlah ini jauh lebih besar dibandingkan urutan pilihan pendaftar yang ke dua yaitu sekolah tinggi yang hanya berjumlah 341.891 orang.

Bagi kota Jakarta sebagai ibu kota negara Indonesia, pendidikan tinggi merupakan salah satu hal penting untuk mendapat kehidupan yang lebih baik. Karena sejumlah perusahaan di Jakarta sangat mementingkan tingkat pendidikan dalam sistem kualifikasi perekrutan. Tingkat pendidikan dianggap menjadi salah satu hal yang mutlak diperhatikan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber

daya manusia yang kompeten, berkualitas dan mampu bersaing. Sumber daya yang berkualitas merupakan penggerak utama bagi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, masyarakat di Jakarta pada khususnya sekarang ini banyak yang berusaha untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi setelah lulus SMA.

Satu-satunya universitas negeri yang ada di Jakarta yaitu Universitas Negeri Jakarta (UNJ), tidak mau kalah untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan siap menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. UNJ yang dulunya bernama IKIP (Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan) sekarang ini lebih berkembang dan berusaha menciptakan *image* baru bahwa lulusan UNJ tidak hanya akan berprofesi sebagai guru karena sejak tahun 2005, UNJ membuka program studi S1 fakultas non kependidikan. Sejalan dengan usaha mengubah *image* tersebut, peminat UNJ pun dari tahun ke tahun semakin bertambah. Seperti yang dikatakan oleh Rektor UNJ yaitu Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd., jumlah peminat calon mahasiswa baru yang masuk ke Universitas Negeri Jakarta selama 20 tahun terakhir meningkat pesat, yaitu pada tahun 1990 jumlahnya hanya sekitar 6.000 orang, sedangkan pada 2011 mencapai 37.000 orang. (<http://www.antaraneews.com>).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa pegawai, didapat pernyataan bahwa peningkatan peminat calon mahasiswa baru yang masuk ke Universitas Negeri Jakarta, membuat mereka harus siap dan makin berkualitas juga. Selain itu, mereka juga harus mempersiapkan diri karena setiap tahunnya pegawai akan bekerja lebih keras karena adanya mahasiswa baru dan mahasiswa

yang akan mempersiapkan kelulusan. Pada saat itu lah fakultas akan sangat sibuk dan pegawai yang berada di dalamnya harus melayani mahasiswa dan dosen dengan sebaik-baiknya.

Peran para pegawai tersebut penting karena merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan atau organisasi begitu pun sama halnya dengan universitas. Oleh karena itu, mereka harus diperlakukan secara profesional dengan memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan diri agar setiap pegawai merasakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi pegawai di sebuah universitas harus terwujud, yaitu harus dirasakan setiap elemen dalam universitas agar universitas tersebut dapat berkembang pesat. Bagi pegawai di sebuah universitas, pegawai Tata Usaha (TU) di setiap fakultasnya merupakan pegawai yang akan memenuhi kebutuhan informasi ataupun akademik seorang mahasiswa maka mereka dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik. Pada kenyataannya masih banyak mahasiswa yang merasa bahwa pelayanan di fakultas mereka masing-masing masih kurang dan mengecewakan. Berikut merupakan hasil pra riset yang dilakukan peneliti terhadap 70 mahasiswa dari tujuh fakultas yang ada di UNJ:

Tabel 1.3

**Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset Tingkat Kepuasan Mahasiswa
terhadap Pelayanan Fakultas**

NO	INDIKATOR KEPUASAN MAHASISWA	STP	TP	KP	P	SP
1	Pelayanan	21,43%	50%	15,71%	12,86%	0%
2	Ketepatan Waktu Buka	28,57%	28,57%	24,29%	18,57%	0%
3	Keramahan	14,29%	42,86%	32,86%	10%	0%
4	Kecepatan Pelayanan	21,43%	25,71%	35,71%	17,14%	0%
5	Pemberian Informasi	14,29%	38,57%	21,43%	21,43%	4,29%
6	Kemudahan Birokrasi	21,43%	21,43%	35,71	21,43%	0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

KP = Kurang Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Berdasarkan tabel pra riset tentang kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan fakultasnya masing-masing tersebut dapat dilihat bahwa masih banyaknya mahasiswa yang tidak puas dengan pelayanan yang diberikan pegawai TU. Tentu hal ini merugikan bagi mahasiswa yang seharusnya mendapatkan pelayanan terbaik dari fakultas tempatnya belajar. Pelayanan yang kurang memuaskan tersebut seperti ketepatan waktu pembukaan loket administrasi, keramahan, kecepatan pelayanan, pemberian informasi, dan kemudahan birokrasi mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada pegawai TU di UNJ.

Penurunan kinerja merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja pada pegawai. Namun harus dikaji lebih lanjut benar atau tidaknya ada kecenderungan ketidakpuasan pada pegawai TU tersebut.

Pegawai TU dari sebuah universitas adalah pegawai yang berperan penting kepada mahasiswa di setiap fakultas karena mereka yang memegang tanggungjawab penuh terhadap mahasiswa di fakultas tersebut dan merupakan perantara awal dari mahasiswa terhadap universitas. Oleh karena itu peran mereka sangat penting bagi para mahasiswa. Tetapi, dalam kenyataannya terdapat kecenderungan rasa ketidakpuasan pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta seperti yang terlihat pada rekapitulasi tingkat ketidakhadiran pegawai pada tabel 1.4 berikut ini yang didapat peneliti dari hasil prariset:

Tabel 1.4

**Rekapitulasi Tingkat Ketidakhadiran Pegawai TU Universitas Negeri
Jakarta (Jumlah Alpha per Bulan)**

Periode	FBS	FE	FIS	FT	FIP	FIK	FMIPA
1- 30 April	19	33	17	34	53	27	19
1-31 Mei	22	28	18	32	33	19	21
1-30 Juni	47	40	25	29	27	23	43
Jumlah	88	101	60	95	113	69	83

Sumber: Bagian Kepegawaian BAUK UNJ, 2013

Dari hasil perhitungan data absensi pegawai dari ke tujuh fakultas dapat dilihat pada tabel 1.4 bahwa pegawai TU yang paling banyak ketidakhadirannya yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) dengan jumlah alpha 113 kali. Lalu Fakultas

Ekonomi (FE) sejumlah 101 kali alpha. Seringnya ketidakhadiran pegawai dalam bekerja merupakan masalah bagi universitas. Seorang pegawai yang tidak puas selama bekerja cenderung tidak akan dapat menampilkan kinerja yang maksimal, yang tentunya berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya target dan tujuan dari universitas.

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain, komitmen organisasi dan motivasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal dan terlibat dalam organisasi. Semakin loyal seorang pegawai maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Untuk melihat tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasinya dapat dilihat dari masa kerja pegawai tersebut. Semakin lama masa kerjanya maka semakin tinggi pula rasa setianya terhadap organisasi. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada sebuah organisasi maka akan semakin banyak pengalaman dan *skill* yang didapatkannya. Komitmen organisasi pada diri pegawai adalah salah satu hal yang diperlukan bagi organisasi demi tercapainya tujuan. Pada pegawai TU di UNJ yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana kita tahu bahwa PNS memerlukan waktu empat tahun untuk naik ke setiap golongannya. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai TU tersebut tentunya akan sangat diperlukan jika mereka ingin terus naik golongan.

Motivasi juga merupakan variabel yang dapat mengukur ada atau tidaknya kepuasan kerja pada pegawai. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau yang menjadi pendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dalam

mencapai tujuannya. Jika tidak ada motivasi pada diri pegawai maka akan sulit untuk menggerakkannya dalam bekerja dan tujuan perusahaan atau organisasi pun akan sulit tercapai. Dengan motivasi, pegawai akan bekerja dengan ikhlas tanpa adanya paksaan dari siapa pun, motivasi ini lah yang akan menghasilkan kinerja yang baik pada diri pegawai. Motivasi dapat diberikan oleh pemimpin atau timbul dari dalam diri individu itu sendiri karena adanya ketertarikan pada pekerjaan yang dilakukan. Jika pegawai termotivasi oleh rasa tertarik dan suka terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka ia akan bekerja dengan perasaan senang dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban yang harus ditanggungnya. Hal tersebut akan berujung pada timbulnya rasa puas dalam bekerja.

Bagi pegawai TU yang memang bertugas memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen di UNJ, sudah seharusnya mereka memberikan pelayanan terbaik demi kelancaran kegiatan belajar mengajar. Motivasi ini dapat memengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya, dari hasil pra riset yang dilakukan peneliti mengenai tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan di fakultas mereka masing-masing, dapat dilihat hasil masih banyaknya mahasiswa yang kurang puas terhadap pelayanan di fakultas mereka. Tentunya hal ini lah yang menarik untuk diteliti bagi peneliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh dari motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan masa kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah motivasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta?
4. Apakah motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Universitas Negeri Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan masa kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai tambahan wawasan berfikir dan menambah pengetahuan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi Universitas Negeri Jakarta dalam pengelolaan para pegawai serta pertimbangan dalam menentukan kebijakan.

3. Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan literatur yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang motivasi, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada pegawainya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Sarwoto (dalam Mangkunegara, 2009) “motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Oleh karena itu motivasi dianggap sebagai suatu hal yang

penting bagi perusahaan jika memang ingin berkembang dan mencapai tujuan dengan efisien.

Hampir mirip dengan pendapat Sarwoto, menurut Rivai (2008:457) “motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai”. Motivasi merupakan keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan. Motivasi memang bukan merupakan hal yang mudah untuk dijalankan maka dapat juga disebut sebagai keahlian.

Pendapat Hasibuan (dalam Kristianto, Abdi dan Nugroho, 2013) “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi memang sebagai pendorong bagi seseorang dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerjanya. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat dicapai jika ada motivasi. Dalam bekerja dibutuhkan kerjasama dari berbagai pihak, baik dari manajer dan pegawai maupun dari pegawai ke pegawai lainnya. Dengan adanya motivasi maka kerjasama akan dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Motivasi menurut Mathis (2006:114) adalah “keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Dari keempat pendapat ahli diatas dapat disimpulkan motivasi adalah penggerak atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu hal dengan ikhlas tanpa paksaan dari mana pun untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya dibagi menjadi dua yaitu : 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar tetapi di dalam diri individu tersebut sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada karena dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar diri individu tersebut (lingkungan).

Seperti yang diungkapkan Gray *et,al* (dalam Winardi, 2008) “motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Senada dengan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Purwanto (2006:72) “motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki”. Motivasi ini tidak datang begitu saja pada seseorang, melainkan melalui proses lalu akan mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu hal.

Kemudian Djamarah (dalam Haryati, 2013) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Jadi dalam motivasi intrinsik, motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri dan bukan sebab lain. Sedangkan “motivasi ekstrinsik

adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar”. Jadi dalam motivasi ekstrinsik motivasi yang timbul karena faktor dari luar diri dan sebab lain.

Menurut Porter dan Lawler (dalam Putra dan Frianto, 2013) “motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri”. Sedangkan “motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan”.

Motivasi intrinsik lebih menitik beratkan pada daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang sedangkan ekstrinsik berasal dari lingkungan orang tersebut atau dari dalam diri. Perbedaannya pun terlihat jelas, jika seseorang termotivasi dari dalam dirinya sendiri maka kemungkinan orang tersebut menyukai hal yang dilakukannya maka ia akan melakukannya dengan tanpa beban sedangkan orang yang termotivasi dari luar dirinya maka kemungkinan besar ia hanya mengharapkan imbalan berbentuk materil ataupun non materil.

Definisi lainnya adalah yang disebutkan oleh Nawawi (dalam Putra dan Frianto, 2013) “motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya”. Lalu definisi “motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal”. Daya dorong yang ditimbulkan

dari luar diri akan lebih sulit karena adanya usaha yang dilakukan orang lain agar daya dorong itu timbul.

Kemudian Uno (dalam Fitri, 2012) mengungkapkan definisi motivasi adalah:

Motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya (1) hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, (2) dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, (3) harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) lingkungan yang baik, serta (6) kegiatan yang menarik.

Tindakan yang didorong oleh motif-motif instrinsik lebih baik daripada yang didorong oleh motif ekstrinsik (Notoatmodjo, 2003). Karena motif ekstrinsik tidak akan efisien apabila dijadikan sebagai alat motivasi. Motif ekstrinsik seharusnya hanya sebagai faktor pemelihara sedangkan motif intrinsik sebagai alat motivasi. Jika pegawai dimotivasi dengan tindakan-tindakan yang didorong motif ekstrinsik maka pegawai hanya akan bekerja baik jika ditunjang oleh gaji yang tinggi maka jika tindakan-tindakan dari motif ekstrinsik ini tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya jika pegawai dimotivasi dengan tindakan-tindakan yang didorong motif intrinsik maka akan menimbulkan rasa cinta kepada pekerjaan dan pegawai pun akan ikhlas dalam bekerja tanpa memikirkan masalah materil saja.

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian daya dorong dari hasil sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal agar pegawai mau bekerja dengan ikhlas, efektif dan berhasil demi tercapainya tujuan perusahaan dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu hal penting yang seharusnya dimiliki pegawai bagi kelangsungan organisasi apapun bentuk organisasinya. Karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai akan semakin loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi juga akan menguntungkan banyak hal bagi organisasi. Karena jika pegawainya berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat menekan biaya pengeluaran yang seharusnya dikeluarkan untuk perekrutan atau pun *training* bagi pegawai baru.

Menurut Robbins (dalam Amilin dan Dewi 2008) “komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Sangat jelas dari definisi tersebut menjelaskan bahwa adanya keterikatan psikologis antara pegawai dengan organisasi jika adanya komitmen organisasi.

Sependapat dengan Robbins menurut Allen dan Meyer (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013) “komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal, dan terlibat dalam organisasi”. Komitmen organisasi sebaiknya ditumbuhkan sejak pertama kali pegawai masuk di dalam organisasi karena semakin lama komitmen terjalin maka akan semakin baik pula hubungan pegawai dengan organisasi yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja serta loyalitas yang tinggi. Karena menurut Mamik (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013) “beberapa faktor yang memengaruhi

kepuasan pegawai antara lain kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi”. Maka, jika komitmen organisasi pada pegawai tinggi atau rendah hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Senada dengan Mamik menurut Allan dan Mayer (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013) yaitu:

Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan seseorang pada organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Dengan demikian, komitmen pegawai pada organisasi memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Jadi, komitmen organisasi dapat berkembang jika yang didapat pegawai sesuai atau pun melampaui harapannya. Dan jika keterlibatan pegawai selama bekerja di organisasi tempatnya bekerja dapat mendatangkan keuntungan-keuntungan seperti kemampuan yang semakin meningkat maka hal itu juga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Kemudian menurut Sopiah (2008) “komitmen organisasi adalah derajat dimana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”. Jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi maka ia akan percaya dan memiliki rasa tanggungjawab yang besar demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Pendapat Cut Zurnali (2010) menyatakan tentang komitmen organisasi adalah:

Perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan

manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional (*organizational commitment*).

Dari pendapat tersebut jelas sekali bahwa komitmen organisasi dari seorang pegawai harus ditingkatkan secara terus-menerus karena dapat menimbulkan rasa cinta pada organisasi yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut. Jika seorang pegawai telah percaya sepenuhnya dan cinta kepada organisasi maka ia akan terus setia dan membangun organisasi tersebut dengan upaya-upayanya.

Definisi komitmen organisasi lainnya seperti yang dikemukakan oleh Griffin (dalam Darmawati, Hidayati dan Herlina, 2004) “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga keterikatan perasaan pegawai terhadap organisasinya.

Kemudian menurut Mowday *et.al* (dalam Devi, 2009) mendefinisikan komitmen organisasi adalah:

Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Keterlibatan pegawai terhadap organisasi merupakan komitmen yang penting, lebih dari itu kepercayaan dan dukungan yang penuh terhadap organisasi yang memang diperlukan demi tercapainya tujuan.

Selanjutnya menurut Griffin (dalam Darmawati, 2011) “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Seseorang individu yang memiliki

komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dari penjelasan yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan, komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis yang dirasakan pegawai kepada organisasi tempatnya bekerja yang dapat ditingkatkan secara terus-menerus agar pegawai percaya dan memiliki loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

2.1.2.2 Komponen Komitmen Organisasi

Ada beberapa hal yang dapat membentuk komitmen organisasi, komponen-komponen dalam komitmen organisasi ini menentukan tingkatan seberapa tinggi komitmen seseorang terhadap tempatnya bekerja. Dengan melihat komponen komitmen organisasi kita dapat mengetahui alasan mengapa seseorang tetap berada di suatu organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu:

a. Affective commitment

Affective commitment adalah keterikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Continuance commitment

Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

c. *Normative commitment*

Normative commitment adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Pegawai dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, pegawai dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance* maupun *normative*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Beberapa komponen komitmen organisasi yang dialami oleh pegawai didapat dari perbedaan pengalaman yang dirasakan seorang pegawai. Setiap pegawai pastinya memiliki pengalaman yang berbeda selama bekerja di organisasinya maka hal tersebut pun akan memengaruhi pola pikir dan ekspektasinya yang berujung pada komponen komitmen yang akan dirasakan. Ada tiga komponen untuk mengukur komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuen dan normatif.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (dalam Widodo, 2006) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para bawahan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Hasibuan (dalam Paripurna, 2013) “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang menunjukkan sikap menyenangi dan mencintai pekerjaannya”. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja pegawai tinggi maka itu akan merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang relatif, maksudnya berbeda orang maka akan berbeda juga tingkat kepuasan

kerjanya. Hal ini dikarenakan kebutuhan, harapan, dan ekspektasi seseorang berbeda-beda. Menurut Robbins (2008) “kepuasan kerja sebagai cerminan tenaga kerja terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya”. Kepuasan kerja digunakan sebagai penilai bagi pekerja dalam mengukur seberapa jauh pekerjaan mereka dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap dirinya.

Menurut pendapat Luthans (2006) “kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Malthis (2006) “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan

kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Robbins dan Judge (2007:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Promosi.
- d. Pengawasan.
- e. Rekan kerja.

Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas

kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan, keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Luthans (2006) membagi dimensi kepuasan kerja menjadi enam, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan

- e. Kelompok kerja
- f. Kondisi kerja/lingkungan kerja

Dimensi kepuasan kerja ini dapat mengukur sejauh mana kepuasan kerja pada pegawai. Dengan adanya dimensi-dimensi tersebut maka akan memperjelas apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Mirip dengan pendapat Luthans, Marihot (2005) membagi dimensi kepuasan kerja menjadi enam, yaitu:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Atasan (pimpinan)
- e. Promosi
- f. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Luthans dan Marihot menambahkan lingkungan kerja sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan aspek penting yang diperhatikan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasa tenang dan menikmati pekerjaannya maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2007), yang membagi dimensi kepuasan kerja menjadi tujuh, yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan definisi dan dimensi kepuasan kerja maka kesimpulannya kepuasan kerja adalah perasaan positif yang didapatkan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dengan beberapa faktor atau dimensi pendukung yaitu

pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan pengawasan.

2.1.4 Masa Kerja

Dalam suatu organisasi pergantian pegawai akan rutin dilakukan setiap tahunnya karena adanya pegawai yang masa kerjanya telah habis (pensiun). Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pula pengalaman dan jasa pegawai tersebut terhadap organisasinya.

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri pegawai (Robbins, 2006). Dengan mengukur masa kerja maka kita dapat mengetahui sejauh mana kelayaitasan pegawai tersebut.

Allen dan Meyer dalam Hadiyani (2013) menyatakan “masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi”. Hal ini karena semakin lama masa kerja maka kemungkinan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi maka kemungkinan ia telah lama bekerja di organisasi tersebut.

Menurut Lestari dan Bachtiar (2007) “masa kerja dapat didefinisikan sebagai banyaknya atau lamanya waktu yang diperoleh dan didapatkan oleh seseorang dalam bekerja mulai kapan seseorang tersebut terdaftar di suatu tempat dimana seseorang tersebut bekerja”. Sejak awal pegawai masuk dan bekerja di suatu organisasi maka itu merupakan awal tahun dari masa kerjanya.

Pegawai yang masa kerjanya lama maka akan mendapat banyak pengalaman dari pekerjaan yang dilakukannya.

Sependapat dengan Lestari dan Bachtiar, menurut pendapat Siagian (2008) “masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan”. Dan menurut Alwi (dalam Koesindratmono dan Septarini, 2011) “masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya”. Dalam hal ini, masa kerja bisa diukur dengan berapa tahun ia telah bekerja dan mendapatkan pengalaman dari pekerjaannya tersebut.

Sedangkan menurut Martoyo (dalam Koesindratmo dan Septarini, 2011) “masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya”. Maksudnya adalah orang-orang yang telah berpengalaman karena masa kerja yang dimilikinya lebih banyak dibanding pegawai lain maka ia dapat mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan yang diberikan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Keterampilan yang lebih berkualitas dapat dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan

intelejensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Fepti Catur Wulandari dan Nunik Kusnilawati dalam penelitian mereka yang berjudul “*Effect of Discipline, Work’s Motivation and Organization Commitment to Work’s Satisfaction (Case Study Employees in Production Division PT. SAMI Car Line Lamda Semarang)*”. Universitas Semarang, 2013.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,598 berarti bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen organisasi, memiliki kontribusi sebesar 59,80% dalam mempengaruhi Kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Amilin dan Rosita Dewi dalam penelitian mereka yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating**”. UIN Syarif Hidayatullah, 2013.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel *role stress* bukan merupakan variabel moderating yang menghubungkan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan variabel ketidakjelasan peran yang tidak terbukti

memoderasi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. hal yang terpenting adalah sebaiknya perusahaan memerhatikan ekspektasi pekerjaan yang ada pada dalam diri pegawai karena akan dapat menimbulkan komitmen organisasi dan pada akhirnya akan memunculkan kepuasan kerja pegawai.

3. Frenky dan Leonard dalam penelitian mereka yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Medan”**. Universitas Sumatera Utara, 2010.

Hasil penelitian uji hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.812, serta nilai F hitung (38.933) lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (2.960), dan sig.a (0.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Dengan demikian, motivasi, komunikasi, dan komitmen organisasi secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada LP3I Medan, dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh lebih dominan daripada motivasi dan komunikasi. Selanjutnya pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.824, serta nilai F hitung (65.755) lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (3,340), dan sig.á (0.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Hasil ini menyatakan, persepsi dan prasangka secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap hambatan komunikasi, dan secara parsial persepsi berpengaruh lebih dominan daripada prasangka. Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Tingkat pengaruh yang sangat signifikan memiliki makna bahwa pegawai dapat lebih merasakan

kepuasan kerja setelah adanya komitmen organisasi yang dijalankan oleh pimpinan lembaga. Selain itu motivasi dan komunikasi yang diberikan pimpinan lembaga juga dapat mendorong meningkatkan kepuasan kerja pegawai LP3I Medan.

4. Hasbi dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perum Bulog Divre Riau”**. Universitas Riau, 2013.

Hasil penelitian adalah penempatan pegawai secara deskriptif dalam kategori tidak setuju, berarti penempatan belum sesuai dengan harapan pegawai secara kualitatif. Maka penempatan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Riau. Motivasi pegawai secara deskriptif dalam kategori setuju, berarti motivasi telah sesuai dengan harapan pegawai secara kualitatif. Maka motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Riau. Secara parsial variabel penempatan pegawai tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai paling dominan. Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa 19.1 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel penentu dalam model seperti seleksi dan penempatan pegawai dan motivasi, sedangkan sisanya (81,9%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5. Fransisca Fera Dwijayanti dalam penelitiannya yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPS Kabupaten Brebes”***. Unika Soegijapranata, 2008.

Hasil analisis data didapatkan model persamaan regresi akhir, yaitu: $Y = 1,425 + 0,465X_1 + 0,441X_2 + 0,238X_3$. Hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai sig (0,038) maka nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai sig (0,034) maka nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis 3 diperoleh nilai sig (0,031) maka nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis 4 diperoleh nilai sig (0,000) maka nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga motivasi, komunikasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Evan Nalendra dalam penelitiannya yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Sejati Vidyatama”***. Unika Soegijapranata, 2008.

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan yaitu: (1) Persepsi responden terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai adalah tinggi. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Karya Sejati Vidyatama. (3)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Karya Sejati Vidayatama.(4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Karya Sejati Vidayatama.

7. Fibri Nurchayati dalam penelitiannya yang berjudul **“Analisis Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarila Husada Sragen”**. Universitas Sebelas Maret, 2005.

Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya, terlihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa setiap variabel independen berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel dependen, kemudian hipotesis kedua juga terbukti kebenarannya dengan hasil uji t dimana masa kerja memiliki t hitung terbesar dibanding ketiga variabel lainnya dalam penelitian ini (usia, jenis kelamin dan pendidikan).

8. Mamik dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”**. Universitas Brawijaya, 2008.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada industri kertas di Jawa Timur. Lalu, diantara ketiga variabel variabel bebas yang diteliti menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai

pada industri kertas di Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresinya paling besar dibandingkan kedua variabel lainnya.

9. C.O Ayeni dan S.O. Popoola, Ph.D. dalam penelitian mereka yang berjudul *“Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria”*. University of Ibadan, Nigeria, 2007.

Hasil dari penelitiannya menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan nilai koefisien $r = 0,4056$. Motivasi juga berkorelasi dengan komitmen organisasi, tetapi korelasi negatif dengan nilai koefisien $r = -0,1767$. Selanjutnya menunjukkan bahwa t hitung = 0.89 lebih rendah daripada t tabel 1,96 pada 198 derajat kebebasan pada tingkat 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang nyata dalam motivasi kerja personil perpustakaan profesional dan non-profesional. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam kepuasan kerja personil perpustakaan di perpustakaan akademik dan penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung $1.66 < t_{\text{tab}} 1,96$ pada tingkat 0,05 dan 198 derajat kebebasan.

10. Ishfaq Ahmed, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat dan Ahmad Usman dalam penelitian mereka yang berjudul *“Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan”*. University of the Punjab, Lahore, Pakistan, 2010.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji motivasi Herzberg dan teori *hygiene* dalam konteks staf non-akademik *University of the Punjab*. Dalam hal ini merupakan studi penting dalam pendidikan tinggi dari Pakistan. Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi intrinsik termasuk pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk kemajuan, pertumbuhan profesional, tanggung jawab, perasaan yang baik tentang organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Bahwa ada hubungan yang signifikan yang ditemukan antara faktor *hygiene* (ekstrinsik) dan faktor kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja yang lebih tinggi diamati pada pegawai departemen *treasury* lalu pegawai pemeriksaan dan departemen registrasi mahasiswa. Perbedaan signifikan tercatat mengenai kepuasan kerja antara pegawai pria dan wanita dengan pegawai perempuan yang memiliki kepuasan kerja lebih daripada pegawai laki-laki. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja pegawai permanen dan sementara. Perbedaan signifikan yang ditemukan mengenai kepuasan kerja pegawai kualifikasi akademik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi tercatat pada pegawai yang memiliki pendidikan tinggi master dan di atas. Akhirnya, perbedaan signifikan yang dicatat mengenai pengalaman kerja mulai dari 5-10 tahun, kategori sisa yang memiliki kepuasan kerja rendah.

11. Abdi Akbar dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan”**. Universitas Hasanuddin, 2009.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

12. Dian Romel dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom”**. Universitas Komputer Indonesia, 2011.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan UNIKOM yang berjumlah 137 orang sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* sehingga didapat 58 orang sebagai sample. Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu adalah faktor (faktor psikologi, faktor organisasi dan kepemimpinan).

Tabel 2.1
Matriks Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel			
			X1	X2	Y	Variabel Kontrol
1	Fepti Catur Wulandari dan Nunik Kusnilawati (2013)	<i>Effect of Discipline, Work's Motivation and Organization Commitment to Work's Satisfaction (Case Study Employees in Production Division PT. SAMI Car Line Lamda Semarang</i>	✓	✓	✓	-
2	Amilin dan Rosita Dewi (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan <i>Role Stress</i> sebagai Variabel Moderating	-	✓	✓	-
3	Frenky dan Leonard (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Medan	✓	✓	✓	-
4	Hasbi (2013)	Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perum Bulog Divre Riau	✓	-	✓	-
5	Fransisca Fera Dwijayanti (2008)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPS Kabupaten Brebes	✓	✓	✓	-
6	Evan Nalendra (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Sejati Vidyatama	✓	-	✓	-
7	Fibri Nurchayati (2005)	Analisis Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarila Husada Sragen	-	-	✓	✓
8	Mamik (2008)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	✓	✓	✓	-

9	C.O Ayeni dan S.O. Popoola, Ph.D. (2007)	<i>Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria</i>	✓	✓	✓	-
10	Ishfaq Ahmed, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat dan Ahmad Usman (2010)	<i>Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan</i>	✓	-	✓	-
11.	Abdi Akbar (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan	-	-	✓	✓
12.	Dian Romel (2011)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom	-	-	✓	✓

Sumber: data diolah penulis, 2013

Keterangan :

- X1 : Motivasi
X2 : Komitmen Organisasi
Y : Kepuasan Kerja Pegawai
Variabel Kontrol : Masa Kerja

Dari jurnal-jurnal yang telah dipaparkan sebelumnya sebagai *review* penelitian terdahulu ada beberapa perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel kontrol masa kerja yang akan mengontrol variabel independennya yaitu variabel motivasi dan komitmen organisasi agar tidak terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, objek penelitian pada penelitian ini adalah pegawai PNS yang ada di suatu universitas yang dalam kasus ini peneliti menggunakan pegawai tata usaha yang berstatus PNS pada tujuh fakultas di UNJ.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, prestasi, promosi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, supervisi yang baik, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi pegawai dalam mendukung tujuan perusahaan. Pegawai yang merasakan puas dalam bekerja tentu akan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi tempatnya bekerja yang dalam hal ini pegawai TU pada tujuh fakultas di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan prima pada setiap mahasiswa maupun dosen yang mengajar di setiap fakultas. Kepuasan kerja merupakan hasil yang dirasakan pegawai jika mereka merasa ekspektasi atau harapan-harapannya tercapai di tempat mereka bekerja.

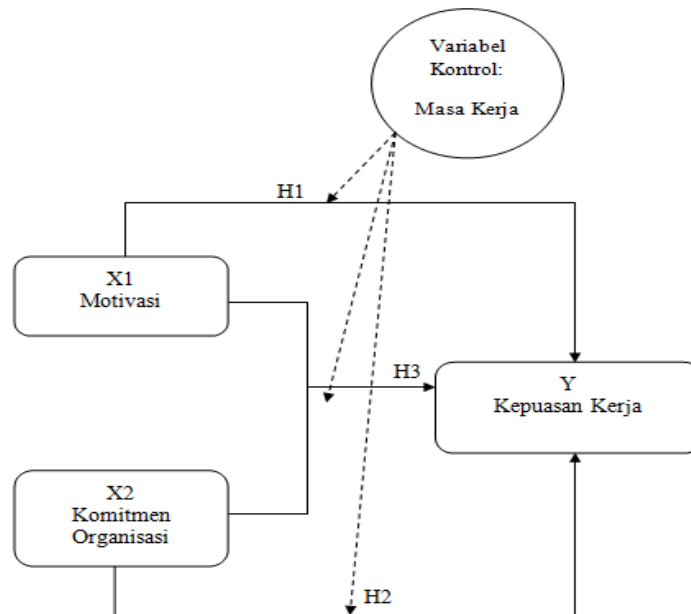
Beberapa variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi dan komitmen organisasi. Motivasi menjadi sangat penting disini karena dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Jika pegawai termotivasi maka mereka otomatis akan bekerja dengan maksimal tanpa adanya paksaan, bekerja dengan ikhlas tanpa paksaan maka akan menghasilkan sesuatu yang baik bagi diri pegawai itu sendiri maupun orang lain. Motivasi akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kepuasan kerja pada pegawai, mereka akan dapat memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa dan dosen, melayani dengan ramah dan memberikan kemudahan.

Selain itu, komitmen organisasi juga penting bagi universitas karena pegawai yang berkomitmen tinggi, secara logika telah memiliki pengalaman banyak karena masa kerjanya juga lama dan tentunya telah mengerti bagaimana cara mengendalikan situasi yang tidak terduga. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai sangat besar pengaruhnya pada organisasi, pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula karena mereka akan mendapatkan banyak pengalaman dan pengembangan *skill* dari pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja.

Dalam penelitian ini peneliti menambahkan masa kerja sebagai variabel kontrol agar hasil yang didapat tidak bias karena adanya gangguan variabel lain yang dapat dipersepsikan. Karena masa kerja merupakan ukuran atau rentang waktu selama apa pegawai bekerja di organisasi dan data ini akan memberikan hasil yang lebih optimal, selain itu variabel kontrol masa kerja dapat mengendalikan agar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, untuk mempermudah alur kerangka penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Bagan Alur Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

H_a : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Hipotesis 2

H₀ : Komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

H_a : Komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Hipotesis 3

H₀ : Motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

H_a : Motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Universitas Negeri Jakarta

Universitas Negeri Jakarta (UNJ) merupakan pecahan dari kampus tertua di Indonesia yakni, Universitas Indonesia. Pembentukan UNJ didasari pertimbangan pemerintah Indonesia pada masa setelah kemerdekaan, yang merasa bahwa tenaga pendidik di berbagai jenjang tidak mencukupi. Tak hanya itu, keberadaa lembaga pendidikan pun masih dirasa kurang. Untuk itu dibentuklah lembaga pendidikan singkat (kursus) B-I, B-II, dan PGSLP sekitar tahun 1950-an di Jakarta.

Langkah yang ditempuh pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan tidak setengah-setengah. Hal ini dibuktikan dengan didirikannya Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) pada tahun 1954 di empat kota, yakni Batusangkar, Manado, Bandung, dan Malang. Pada 1957, PTPG diintegrasikan ke dalam FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan) di universitas terdekat, lalu disusul dengan Kursus B-I dan B-II yang bergabung dengan FKIP pada 1963 untuk menghasilkan guru sekolah menengah. Pada tahun 1963 pula, Kementerian Pendidikan Dasar mendirikan IPG (Institut Pendidikan Guru) yang bertujuan untuk menghasilkan guru sekolah menengah.

Karena memiliki dua lembaga pendidikan yang bertujuan sama, maka ditetapkan penggabungan sistem antara FKIP dan IPG menjadi IKIP (Institut

Keguruan dan Ilmu Pendidikan). Penggabungan tersebut ditetapkan sebagai hari lahir IKIP Jakarta pada 16 Mei 1964. Setelah malang melintang di dunia pendidikan selama 35 tahun dengan nama IKIP Jakarta, pada tahun 1999 berdasarkan Keppres 093/1999 tanggal 4 Agustus 1999, IKIP Jakarta berubah nama menjadi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Perubahan ini bertujuan agar IKIP lebih mengembangkan sayapnya di dunia pendidikan dan non kependidikan.

3.1.2 Visi dan Misi Universitas Negeri Jakarta

1. Visi

Menjadi Universitas yang memiliki keunggulan kompetitif dalam membangun masyarakat Indonesia yang maju, demokratis dan sejahtera berdasarkan Pancasila di era globalisasi.

2. Misi

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang dapat meningkatkan kualitas hidup manusia dan lingkungan.
- b. Menyiapkan tenaga akademik dan/atau profesional yang bermutu, bertanggung jawab dan mandiri di bidang pendidikan dan nonkependidikan guna menghadapi berbagai tantangan di masa depan.
- c. Mengembangkan ilmu dan praksis kependidikan dalam rangka mempercepat pencapaian pembangunan pendidikan nasional.
- d. Mengembangkan berbagai bentuk pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu, teknologi, dan seni yang berdaya guna dan berhasil guna.

- e. Menciptakan budaya akademik yang kondusif bagi pemberdayaan semua potensi kemanusiaan yang optimal dan terintegrasi secara berkesinambungan.
- f. Memfungsikan dirinya selaku universitas yang mampu menerapkan prinsip-prinsip *entrepreneurship* dalam kinerjanya secara berkesinambungan.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai di Universitas Negeri Jakarta. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada pegawai TU berstatus aktif Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari tujuh fakultas yaitu, Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Keolahraaan (FIK), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Sosilal (FIS), dan Fakultas Bahasa dan Seni (FBS).

3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Jakarta yang beralamat di Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, 13220. Penelitian dilakukan sejak bulan Mei 2013.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Ferdinand (dalam Putra & Frianto, 2013) menyatakan bahwa

penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Variabel yang diteliti bisa tunggal, atau lebih dari satu variabel, bahkan dapat juga mendeskripsikan hubungan beberapa variabel.

Metode penelitian eksplanatori yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan bias yang kecil dan meningkatkan kepercayaan (Soehartono, 2000:33). Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat) dan variabel kontrol. Variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), variabel kontrol yaitu masa kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai (Y).

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1, 3.2 dan 3.3.

Berikut penjelasan tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

3.3.1.1 Variabel Bebas 1 (X_1)

Variabel bebas 1 (X_1) dalam penelitian ini adalah motivasi.

Menurut Rivai (2008:457) definisi motivasi adalah suatu keahlian dalam

mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan 18 item pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

Adapun dimensi untuk mengukur motivasi antara lain:

1. Motivasi intrinsik: a. Minat
b. Kebutuhan
c. Harapan dan cita-cita
2. Motivasi ekstrinsik: a. Penghargaan dan penghormatan
b. Lingkungan kerja
c. Kegiatan/aktivitas

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
Motivasi adalah daya dorong dari hasil sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal agar pegawai mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri. (Gray <i>et,al</i> (dalam Winardi, 2008); Vroom dalam Purwanto (2006); Sarwoto (dalam Prabu, 2005)	Motivasi intrinsik	Hasrat dan Minat	Interval 5 poin	1-3
		Kebutuhan		3-6
		Harapan dan cita-cita (Uno dalam Fitri, 2012)		7-9
	Motivasi ekstrinsik	Penghargaan dan penghormatan		10-11
		Lingkungan kerja		12-14
		Kegiatan/aktivitas (Uno dalam Fitri, 2012)		15-18

Sumber: Diolah oleh peneliti.

3.3.1.2 Variabel Bebas 2 (X₂)

Variabel bebas 2 (X₂) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Definisi variabel ini menurut Allen dan Meyer dalam Wulandari dan Kusnilawati (2013) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal, dan terlibat dalam organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan 14 item pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi antara lain:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kontinuen
3. Komitmen normatif

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis yang dirasakan pegawai kepada organisasi tempatnya bekerja yang dapat ditingkatkan secara terus-menerus agar pegawai percaya dan memiliki loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuen dan normatif (Allen dan Meyer (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013); Sopiah (2008); Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006).	Komitmen afektif	Kedekatan emosional	Interval 5 poin	19-20
		Kerja Keras (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2006)		21
	Komitmen kontinuen	Tidak ada alternatif		22
		Kebutuhan untuk bertahan (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2006)		23-24
	Komitmen normatif	Tanggungjawab moral		25
		Kewajiban (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2006)		26

Sumber: Diolah oleh peneliti.

3.3.1.3 Variabel Kontrol

Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah masa kerja. Masa kerja yang dimaksud disini adalah seberapa lama pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta telah bekerja. Variabel kontrol berguna agar hasil analisis akan memiliki kekuatan statistik (*power*) yang lebih tinggi (Widhiarso, 2011). Pengaplikasian variabel kontrol mampu memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antar dua variabel.

3.3.1.4 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Handoko (dalam Widodo, 2006) mengungkapkan definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ada 16 item pernyataan dalam kuesioner yang akan menggambarkan kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Dimensi kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Hubungan dengan pimpinan
5. Rekan kerja

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah perasaan positif yang didapatkan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dengan beberapa faktor atau dimensi pendukung yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan pengawasan. (Robbins dan Judge (2007); (dalam Paripurna, 2013); Handoko (dalam Widodo, 2006)	Pekerjaan itu sendiri	Sesuai dengan keahlian	Interval 5 poin	27-28
		Pekerjaan yang mudah		29
		Sifat pekerjaan		30
	Pendapatan	Gaji		31
		Tunjangan		32
		Pembayaran gaji tepat waktu		33
	Promosi	Sistem promosi		34
		Kesempatan Promosi		35
		Kejelasan prosedur promosi		36
	Atasan	Dukungan Atasan		37
		Pengawasan		38
		Perlakuan adil		39
	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja		40
		Rekan kerja yang menyenangkan		41
		Kemudahan dalam bekerjasama		42

Sumber: Diolah oleh peneliti.

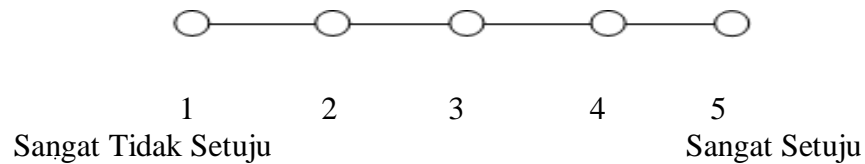
3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan skala likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

Menurut Sugiyono (2011), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Ketika menggunakan skala likert, skor dari respon

yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Skala Interval 5 Poin

Tabel 3.4

Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah semua unit analisis yang akan diteliti dalam suatu penelitian, baik lembaga atau instansi maupun wujud manusia. Menurut Sugiyono (2011:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta yang terdiri dari tujuh fakultas yaitu, Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), dan Fakultas Bahasa dan Seni (FBS). Pegawai yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai berstatus aktif PNS. Jumlah populasi pegawai dari ketujuh fakultas tersebut berdasarkan perhitungan pra riset yang telah dilakukan sebelumnya dan data yang didapatkan dari Bagian Kepegawaian BAUK UNJ tahun 2013 yaitu berjumlah 174 orang yang terdiri dari 67 pegawai perempuan dan 107 pegawai laki-laki.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2011).

Tidak semua anggota dari populasi target diteliti. Penelitian hanya dilakukan terhadap sekelompok anggota populasi yang mewakili populasi. Kelompok kecil yang secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari padanya disebut sampel (Sukmadinata, 2008:250).

Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsionate stratified random sampling* yang merupakan bagian dari teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2011:63) *probability sampling*

yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *proporsionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2011:64).

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2008:65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{174}{1 + 174 (0.05)^2} \\ &= 121,25 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin tersebut maka penelitian ini menggunakan 122 orang sebagai sampel penelitian.

Selanjutnya, dari hasil sampel sebesar 122 dilakukan pengelompokkan strata menggunakan metode *proportional stratified random sampling*. Dalam penelitian ini metode *proportionate stratified random sampling* dibedakan berdasarkan fakultas sehingga didapatkan jumlah sampel yang representatif.

Rumus metode *proportionate stratified random sampling*

$$n = \left(\frac{a}{b} \right) * c$$

keterangan :

- a = Populasi kelas
- b = Jumlah populasi keseluruhan
- c = Jumlah sampel yang ditentukan

Tabel 3.5

Proporsionate Random Sampling

No.	Fakultas	Jumlah	Populasi	Sampel
1.	Fakultas Ekonomi (FE)	13	$13/174 \times 122$	9
2.	Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)	32	$32/174 \times 122$	22
3.	Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK)	21	$21/174 \times 122$	15
4.	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)	31	$31/174 \times 122$	22
5.	Fakultas Teknik (FT)	39	$39/174 \times 122$	27
6.	Fakultas Ilmu Sosilal (FIS)	17	$17/174 \times 122$	12
7.	Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)	21	$21/174 \times 122$	15
	Jumlah	174		122

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data ini secara khusus

dikumpulkan oleh peneliti, yaitu berupa jawaban dari responden yang diberikan melalui kuesioner. Seperti yang diungkap oleh Schiffman dan Kanuk (2004:4) data primer adalah data sesungguhnya yang diperoleh dengan melakukan riset yang dilakukan para peneliti perorangan atau organisasi untuk memenuhi tujuan khusus.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung.

Observasi langsung adalah pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa sehingga peneliti bersama objek yang diselidiki.

b. Wawancara

Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Pada wawancara tidak terstruktur, peneliti tidak mengatur jalannya wawancara, dimana masing-masing wawancara disesuaikan dengan masing-masing responden.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis 2008:66). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini digunakan jenis kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang pertanyaan atau pernyataannya tidak memberikan kebebasan kepada responden, untuk memberikan jawaban dan pendapatnya sesuai dengan keinginan mereka (Hasan, 2002:84).

2. Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari website atau sumber lainnya.

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Menurut Ghazali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Kriteria pengujian validitas yaitu:

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

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan, keajegan (konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara

konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama, sehingga instrumen tersebut dapat dinilai *reliable* (Mas'ud, 2004:68). Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2009:46). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji statistik *Kolmogorov-Sminorv*. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymptotic Sig.* pada *output Kolmogorov-Sminorv test* lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% (0,05) (Ghazali, 2009:32). Selain itu uji normalitas juga dapat menggunakan grafik normal *p-plot* yang memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga kedua grafik tersebut dapat menunjukkan bahwa model

regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009:147).

3.6.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear atau tidak (Ghozali, 2009:152). Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan harga koefisien F, yang dimaksud dengan harga koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA tabel dari *output* yang dihasilkan oleh *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Selanjutnya nilai koefisien F dibandingkan dengan koefisien tabel. Kriteria yang digunakan yaitu $F_{hitung} < F_{tabel}$. Uji linearitas juga dapat diketahui dari nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA tabel dari *output* yang dihasilkan SPSS. Kriteria yang digunakan yaitu garis regresi dikatakan linear jika nilai signifikansi kurang dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% (0,05).

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2009:95). Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian ini, jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau

sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka terdapat multikolinearitas antara variabel independen (Ghozali, 2009:96)

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125).

Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi (Priyatno, 2013 dan Uyanto, 2009).

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2011) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh aspek *motivator* (X_1) dan aspek *hygiene* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

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

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1

H_0 : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

H_a : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Hipotesis 2

H_0 : Komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

H_a : Komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Kriteria

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2011), rumus yang dapat digunakan untuk dapat melakukan pengujian ini adalah:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

$F_h = F_{\text{hitung}}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Hipotesis 3

H_0 : Motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

H_a : Motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Kriteria

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Setiaji (2004:20) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Rumus R^2 yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

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

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55). Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + Z + bX$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat
- X : Variabel bebas
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- Z : Variabel Kontrol

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono (2011:260) analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Persamaan umum regresi linier berganda adalah :

$$Y' = a + Z + b_1X_1$$

$$Y' = a + Z + b_2X_2$$

$$Y' = a + Z + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

Z : Variabel Kontrol

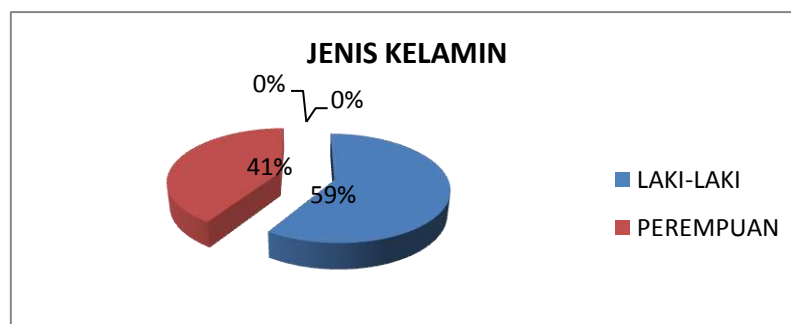
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada 122 orang pegawai PNS di tujuh fakultas yang ada pada Universitas Negeri Jakarta, yaitu Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), dan Fakultas Bahasa dan Seni (FBS). Kuisioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai motivasi, bagian kedua mengenai komitmen organisasi, dan bagian ketiga mengenai kepuasan kerja pada pegawai.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja, dan golongan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*.

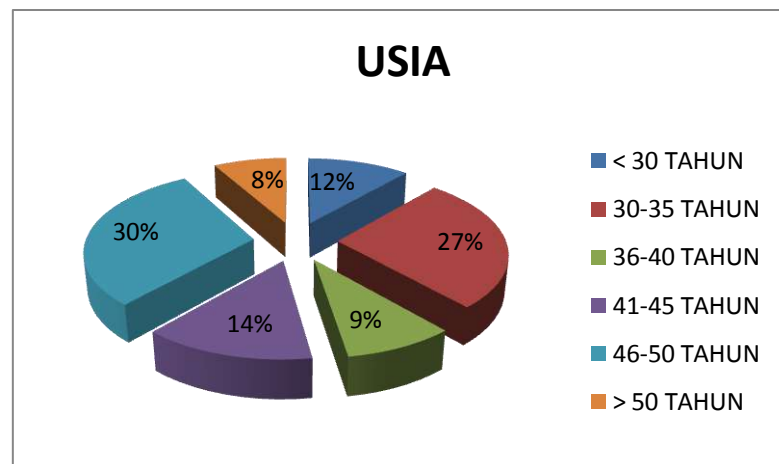


Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.1, dari total 122 responden, sebanyak 72 responden atau 59% adalah laki-laki dan sebanyak 50 responden atau 41% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki.

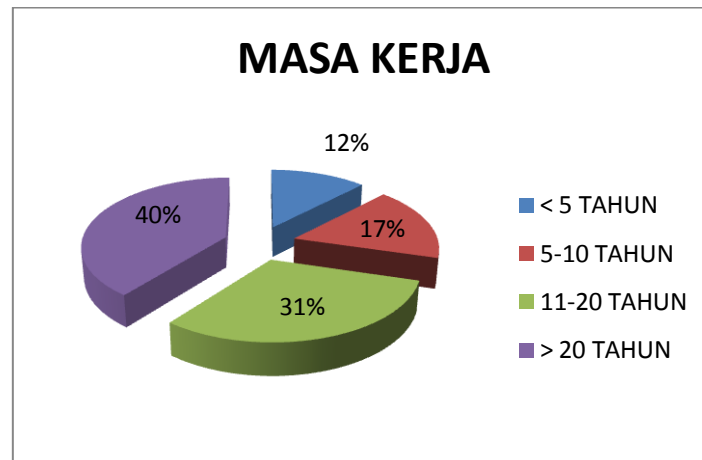


Gambar 4.2

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.2, sebagian besar pegawai pada ke tujuh fakultas di UNJ berusia 46 sampai dengan 50 tahun yaitu ada 37 pegawai atau sebanyak 30% dan sebagian kecil berusia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 8%. Jika melihat dari gambar 4.2 tersebut dapat kita ketahui bahwa pegawai-pegawai TU tersebut banyak yang sudah senior dan bekerja pada UNJ sejak lama.

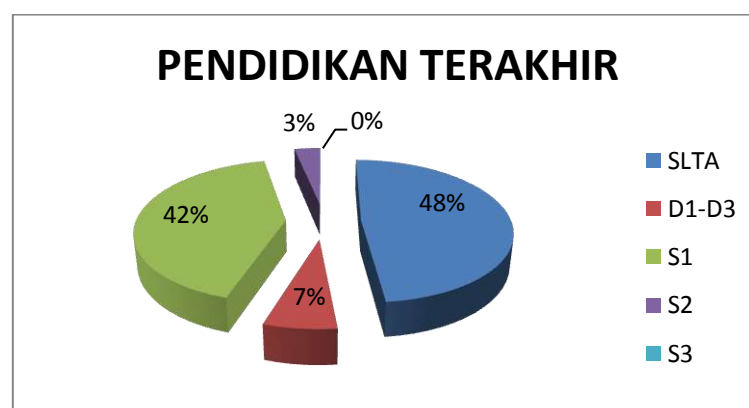


Gambar 4.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Seperti yang telah diketahui pada karakteristik responden sebelumnya yaitu usia, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai adalah berusia 46 sampai dengan 50 tahun maka pegawai-pegawai tersebut termasuk pegawai senior. Dari gambar 4.3 dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja di UNJ selama lebih dari 20 tahun, yaitu ada 48 orang atau 40% dari total keseluruhan pegawai.

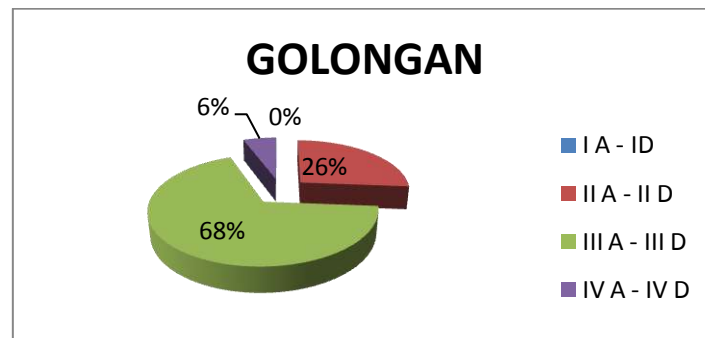


Gambar 4.4

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.4, dari total 122 responden, sebanyak 59 responden atau 48% merupakan lulusan SLTA, 8 responden atau 7% merupakan lulusan D1-D3, lalu sebanyak 51 responden atau 42% merupakan lulusan Sarjana Strata Satu (S1), kemudian sebanyak 4 responden merupakan lulusan S2, dan 0% bagi responden berkelulusan S3. Jika melihat gambar 4.4, maka tidak ada pegawai dari tujuh fakultas di UNJ tersebut yang merupakan lulusan Sarjana Strata Tiga (S3).

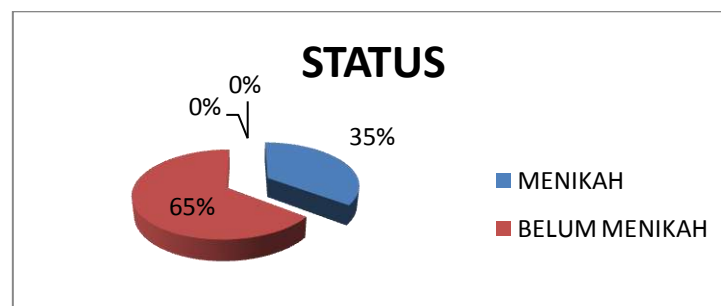


Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Dari gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bergolongan III, mulai dari golongan III A – III D yaitu sebanyak 68% responden.



Gambar 4.6

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Dari gambar 4.6 dapat kita lihat bahwa dari total keseluruhan responden yaitu sebanyak 122 responden, sebagian besar responden berstatus menikah yaitu sebanyak 107 responden atau 65% dan sisanya 15 responden atau 35% berstatus belum menikah.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas menggunakan 30 responden sebagai sampel uji coba. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran 7, keseluruhan *item* pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid. Seluruh *item* pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} (dengan $n=30$) yaitu 0.361. Artinya, seluruh *item* pernyataan pada kuisioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. penghitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,930	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,831	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,901	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel, didapatkan skor *cronbach's alpha* untuk variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0.930, 0.831, dan 0.901. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja data ini berasal dari responden yang berjumlah 122 orang. Analisis deskriptif dari masing-masing variabel ditunjukkan pada lampiran 8.

4.2.2.1 Motivasi

Berdasarkan lampiran 8, setiap dimensi pada variabel motivasi memiliki masing-masing sembilan pernyataan, sehingga total terdapat 18 pernyataan, yang terdiri dari pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pernyataan yang bersifat negatif mengenai motivasi terdapat pada pernyataan nomor 14 dan 18, sementara pernyataan lainnya bersifat positif. Secara keseluruhan dari dimensi motivasi sebanyak 3,24% responden memilih Sangat Tidak Setuju (STS) atau interval 1, 9,66% responden memilih jawaban dengan interval 2, 31,01% responden memilih jawaban dengan interval 3, 46,31% responden memilih jawaban dengan interval 4, dan 9,48% responden memilih Sangat Setuju (SS) dengan interval 5.

Dalam dimensi motivasi intrinsik, sebanyak 51,18% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas pegawai menyatakan bahwa pekerjaan mereka saat ini sudah sesuai dengan hasrat dan keinginannya, selain itu mereka juga menganggap bahwa pekerjaannya telah dapat mencukupi untuk

kebutuhan hidup, lalu mereka juga menganggap bahwa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan cita-cita yang telah lama didambakan.

Selanjutnya, dalam dimensi motivasi ekstrinsik sebanyak 41,44% responden menjawab setuju. Itu berarti mayoritas pegawai merasa mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari pimpinannya serta mereka juga merasa lingkungan kerja mereka baik.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagian besar pegawai telah merasakan motivasi yang baik di tempatnya bekerja, baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Secara umum, pegawai merasa senang bekerja di tempatnya sekarang.

4.2.2.2. Komitmen Organisasi

Berdasarkan lampiran 8, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan yang telah ada dengan interval 3 atau bisa dibilang kurang setuju dengan pernyataan yang telah disediakan. Sebanyak 41,26% responden menjawab pernyataan dari variabel komitmen organisasi yang terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif dengan interval 3 atau Kurang Setuju. Lalu sebanyak 6,15% responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) atau interval 1, 26% responden menjawab dengan interval 2, kemudian 21,86% responden menjawab pada interval 4 atau setara dengan Setuju, dan 4,74% responden menjawab pada interval 5 atau setara dengan Sangat Setuju (SS).

Pada dimensi komitmen afektif mayoritas responden menjawab pada interval 3 atau kurang setuju, sebanyak 41,80% responden yang menjawab

pada interval 3. Ini berarti masih banyaknya pegawai yang kurang merasakan kedekatan emosional terhadap tempatnya bekerja yaitu fakultas di UNJ.

Selanjutnya dalam dimensi komitmen kontinuen sebanyak 39,34% responden juga menjawab pernyataan pada interval 3, hal ini mengindikasikan banyak responden yang sebenarnya kurang berkomitmen pada tempatnya bekerja.

Terakhir pada dimensi komitmen normatif, pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pernyataan pada interval 3 juga yang berarti masih merasa kurang setuju dengan pernyataan yang telah disediakan. Sebanyak 42,63% responden menjawab pada interval 3 dan hal ini memungkinkan bahwa para pegawai merasa kurang memiliki kewajiban dan tanggungjawab moral terhadap pekerjaannya.

Dari hasil pada lampiran 8 dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai kurang merasa berkomitmen terhadap universitas atau pun terhadap pekerjaannya. Kurang berkomitmen ini bukan berarti mereka tidak berkomitmen. Karena rata-rata responden yang telah bekerja di fakultas adalah pegawai dengan rentang waktu bekerja yang lama yaitu lebih dari 20 tahun. Masa kerja yang lama ini dapat mengindikasikan adanya komitmen organisasi yang cukup.

4.2.2.3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan lampiran 8, jumlah pernyataan pada variabel kepuasan kerja sebanyak 16 pernyataan. Di variabel ini terbagi menjadi lima dimensi yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi pendapatan, dimensi promosi,

dimensi atasan, dan dimensi rekan kerja. Mayoritas responden pada variabel kepuasan kerja menjawab pernyataan-pernyataan yang ada dengan interval 4 yaitu sebanyak 41,99% atau setara dengan Setuju. Lalu ada 4,67% responden menjawab pada interval 1 atau Sangat Tidak Setuju (STS), kemudian sebanyak 9,89% responden menjawab pada interval 2, selanjutnya 27,75% responden menjawab pada interval 3, dan 15,70% responden menjawab pada interval 5 atau setara dengan Sangat Setuju (SS).

Dalam dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri dari empat pernyataan, sebanyak 45,49% responden menjawab pada interval 4. Artinya, pekerjaan yang mereka lakukan mudah untuk dikerjakan dan sesuai dengan keahlian, namun mereka juga merasakan kebosanan yang melanda karena dalam pernyataan butir ke-30 mayoritas dari responden memilih menjawab pada interval 4 yaitu sebanyak 63,11%.

Kemudian pada dimensi pendapatan terdiri dari tiga pernyataan, mayoritas responden memilih jawaban pada interval 4 yaitu sebanyak 40,44%. Artinya, para pegawai atau responden merasa gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai kontribusi dan dibayarkan tepat waktu.

Lalu dalam dimensi promosi yang terdiri dari tiga pernyataan, sebanyak 51,64% responden menjawab pada interval 4. Artinya, mayoritas pegawai merasa setuju dengan pernyataan yang ada di kuesioner. Atau dengan kata lain para reponden merasa sistem promosi yang ada pada fakultas UNJ sudah jelas dan adil.

Dalam dimensi atasan atau pimpinan yang terdiri dari tiga pernyataan, mayoritas responden menjawab pernyataan pada interval 4 yaitu sebanyak 33,88%. Artinya, para pegawai merasa kinerja atasan mereka baik dan mereka merasa mendapat perlakuan yang adil dari atasannya.

Dimensi yang terakhir adalah dimensi rekan kerja, dalam dimensi ini ada tiga pernyataan yang telah diisi oleh para responden, sebanyak 38,52% responden menjawab pada interval 4. Artinya, responden merasakan adanya dukungan dari rekan kerja dan mereka merasa mudah untuk saling bekerjasama.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai telah merasakan kepuasan kerja. Namun mereka juga merasakan kebosanan terhadap pekerjaan. Kebosanan ini memang kerap muncul dikarenakan rentang waktu yang lama dalam menjalani pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan kurang bervariasi juga dapat memungkinkan munculnya rasa bosan maka hal ini wajar terjadi. Tidak adanya pengalaman kerja bagi pemula, membuat pekerjaan menjadi menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman, namun semakin berpengalaman seseorang maka pekerjaannya semakin kurang menantang sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Seperti yang diketahui dari data responden bahwa sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 20 tahun.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality		
	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
Motivasi	,092	30	,200
komitmen_organisasi	,101	30	,200
kepuasan_kerja	,104	30	,200

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Hasil uji normalitas pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0.200, komitmen organisasi sebesar 0.200, dan kepuasan kerja sebesar 0.200. Jadi, variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.3 dan 4.4.

Tabel 4.3
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	432,643	22	19,666	1,005	,466
		Linearity	96,008	1	96,008	4,907	,029
		Deviation from Linearity	336,635	21	16,030	,819	,690
	Within Groups		1936,931	99	19,565		
	Total		2369,574	121			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.3, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,029. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.029 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.4
Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * komitmen_organisasi	Between Groups	(Combined)	303,134	19	15,954	,788	,717
		Linearity	112,598	1	112,598	5,558	,020
		Deviation from Linearity	190,536	18	10,585	,522	,942
	Within Groups		2066,440	102	20,259		
	Total		2369,574	121			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.4, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,020. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dibandingkan 0.05.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,419	5,630		6,824	,000		
Motivasi	,207	,078	,232	2,644	,009	,985	1,015
komitmen_organisasi	,237	,084	,246	2,813	,006	,985	1,015

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

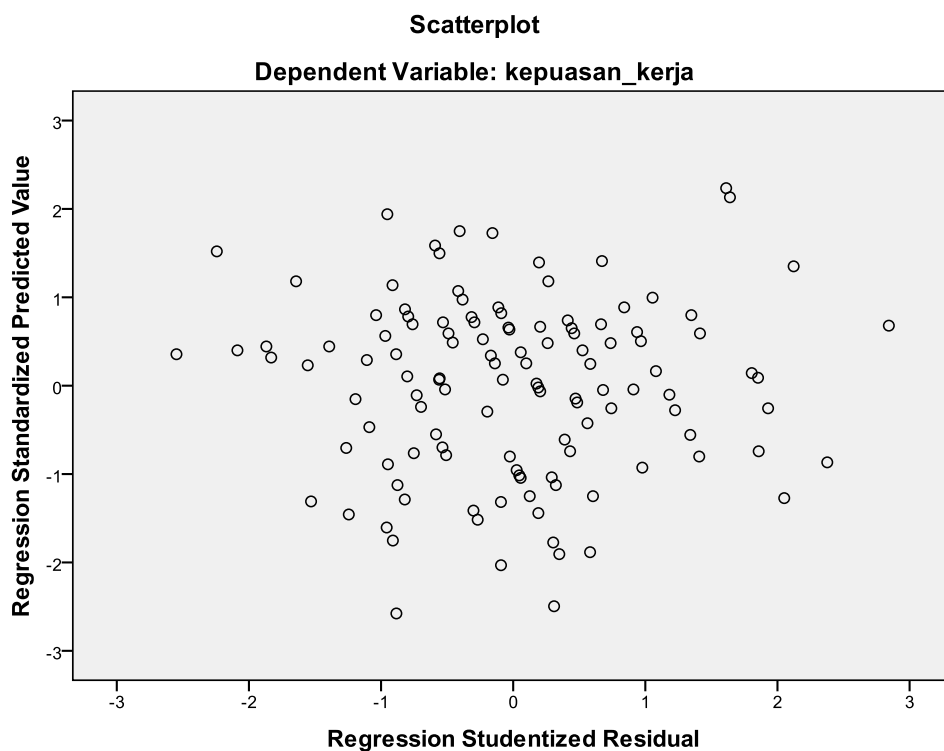
Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 4.5, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1,015. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar $1,015 < 5$.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji *spearman's rho*, uji *glejser*, uji *park*, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat

grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).



Gambar 4.7

Scatterplot

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Pada gambar 4.7, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Sebelum Menggunakan Variabel Kontrol

4.2.4.1 Hasil Uji t

Adapun uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Tabel 4.6

Hasil Uji t Variabel Independen Motivasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,679	5,146		8,877	,000
	Motivasi	,180	,080	,201	2,251	,026

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 4.6, didapat t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,251. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $122-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.980, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel motivasi sebesar 0,026, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat

diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.7
Hasil Uji t Variabel Independen Komitmen Organisasi terhadap
Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52,347	2,034		25,741	,000
komitmen_organisasi	,210	,086	,218	2,447	,016

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 4.7, didapat t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,447. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $122-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,980, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. Signifikansi pada uji t variabel komitmen organisasi sebesar 0,016, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Tabel 4.8

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,790	2	118,895	6,637	,002
	Residual	2131,784	119	17,914		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel 4.8, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,637 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 119 diperoleh sebesar 3,07. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,637 > 3,07) dan signifikansi (0,002 < 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Setelah Menggunakan Variabel Kontrol

4.2.5.1 Hasil Uji F

Tabel 4.9

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,052	2	81,026	4,368	,015
	Residual	2207,522	119	18,551		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel 4.9, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,368 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 119 diperoleh sebesar 3,07. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,368 > 3,07$) dan signifikansi ($0,015 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen motivasi dan variabel kontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0,026 menjadi 0,015.

Tabel 4.10

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,072	2	92,036	5,011	,008
	Residual	2185,502	119	18,366		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel 4.10, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,011 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 119 diperoleh sebesar 3,07. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,011 > 3,07) dan signifikansi (0,008 < 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen komitmen organisasi dan variabel kontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0,016 menjadi 0,008.

Tabel 4.11

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,270	3	107,423	6,192	,001
	Residual	2047,303	118	17,350		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel 4.11, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,192 dengan df pembilang 3 dan df penyebut 118 diperoleh sebesar 2,68. $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,192 > 2,68) dan signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen motivasi dan komitmen organisasi dan variabel masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0,002 menjadi 0,001.

4.2.5.2 Persamaan Regresi

Hasil persamaan regresi antara motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sesudah dan sebelum menggunakan variabel kontrol.

1. Persamaan Regresi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari perhitungan SPSS pada tabel 4.6 didapatkan persamaan regresi $Y = 45,679 + 0,180 X$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,180 skor. Yang artinya adalah setiap peningkatan satu skor motivasi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,180 skor.

2. Persamaan Regresi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari Perhitungan SPSS pada tabel 4.7 didapatkan persamaan regresi $Y = 52,347 + 0,210 X$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,210 skor. Yang artinya

adalah setiap peningkatan satu skor komitmen organisasi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,210.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,419	5,630		6,824	,000
Motivasi	,207	,078	,232	2,644	,009
komitmen_organisasi	,237	,084	,246	2,813	,006

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 4.12, persamaan regresi linier yang didapat adalah

$$Y = 38,419 + 0,207 X_1 + 0,237 X_2$$

Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif, yakni 0,207. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,207 skor dengan variabel komitmen organisasi tetap.

- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif, yaitu 0,237. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,237 skor dengan variabel motivasi tetap.
4. Persamaan Regresi Variabel Independen Motivasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 4.13
Persamaan Regresi Variabel Independen Motivasi dan Variabel
Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan
Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,933	5,135		9,139	,000
	Motivasi	,188	,079	,210	2,373	,019
	masa_kerja	-,098	,052	-,167	-1,887	,062

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Dari perhitungan SPSS pada tabel 4.13 didapatkan persamaan regresi $Y = 46,933 - 0,098 Z + 0,188 X_1$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,098 skor untuk variabel masa kerja dan koefisien regresi positif sebesar 0,188 skor untuk variabel motivasi. Artinya adalah setiap peningkatan satu skor masa kerja, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,098 skor,

sedangkan setiap peningkatan satu skor motivasi, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,188 skor.

5. Persamaan Regresi Variabel Independen Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja Terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 4.14

Persamaan Regresi Variabel Independen Komitmen Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53,882	2,155		25,005	,000
komitmen_organisasi	,223	,085	,232	2,624	,010
masa_kerja	-,102	,052	-,174	-1,973	,051

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Dari perhitungan SPSS pada tabel 4.14 didapatkan persamaan regresi $Y = 53,882 - 0,102 Z + 0,223 X_2$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,102 skor untuk variabel masa kerja dan koefisien regresi positif sebesar 0,223 skor untuk variabel komitmen organisasi. Artinya adalah setiap peningkatan satu skor masa kerja maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,102 skor, sedangkan setiap peningkatan satu skor komitmen organisasi, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,223 skor.

6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara variabel independen motivasi dan komitmen organisasi serta variabel kontrol masa kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39,355	5,557		7,082	,000		
Motivasi	,218	,077	,244	2,822	,006	,981	1,020
komitmen_organisasi	,253	,083	,263	3,039	,003	,977	1,023
masa_kerja	-,111	,050	-,190	-2,207	,029	,990	1,010

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 4.15, persamaan regresi linier yang didapat adalah $Y = 39,355 - 0,111 Z + 0,218 X_1 + 0,253 X_2$

Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel kontrol bernilai negatif, yakni -0,111. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor masa kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,111 skor dengan variabel motivasi dan komitmen organisasi tetap.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif, yaitu 0,218. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,218 skor dengan variabel masa kerja dan komitmen organisasi tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif, yaitu 0,253. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,253 skor dengan variabel motivasi dan masa kerja tetap.

4.2.5.3 Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317	,100	,085	4,233

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Dari tabel 4.16, nilai R^2 sebesar 0,085 atau (8,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 8,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 91,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Sedangkan hasil analisis determinasi antara variabel independen motivasi dan komitmen organisasi serta variabel kontrol masa kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,369	,136	,114	4,165

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0

Dari tabel 4.17, nilai R^2 sebesar 0,114 atau (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 11,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi dan komitmen organisasi serta variabel kontrol masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel. 4.18
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil
Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	Motivasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 45,679 + 0,180 X$,033
	Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 52,347 + 0,210 X$,040
Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 38,419 + 0,207 X_1 + 0,237 X_2$,085
	H ₁ : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 46,933 - 0,098 Z + 0,188 X_1$,053
	H ₂ : Komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 53,882 - 0,102 Z + 0,223 X_2$,062
	H ₃ : Motivasi dan komitmen organisasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap Kepuasan Kerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y = 39,355 - 0,111 Z + 0,218 X_1 + 0,253 X_2$,114

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, kita telah mengetahui bahwa motivasi memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan t hitung ($2,251$) > t tabel ($1,980$) dan signifikansi sebesar $0,026$.

Hal ini sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Hasibuan (dalam Kristianto, Abdi dan Nugroho, 2013) “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Hasil penelitian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fepti Catur Wulandari dan Nunik Kusnilawati (2013), Frenky dan Leonard (2010), Hasbi (2013), Fransisca Fera Dwijayanti (2008), Evan Nalendra (2008), Mamik (2008), C.O Ayeni dan S.O. Popoola, Ph.D. (2007), dan Ishfaq Ahmed, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat dan Ahmad Usman (2010).

Uji hipotesis yang telah dilakukan selanjutnya memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta yang menunjukkan t hitung (2,447) > t tabel (1,980) dan signifikansi sebesar 0,016. Telah banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi tingkatan kepuasan kerja seperti pada penelitian Fepti Catur Wulandari dan Nunik Kusnilawati (2013), Amilin dan Rosita Dewi (2013), Frenky dan Leonard (2010), Fransisca Fera Dwijayanti (2008), Mamik (2008), dan C.O Ayeni dan S.O. Popoola, Ph.D. (2007).

Penelitian ini juga memasukkan masa kerja sebagai variabel kontrol yang berguna untuk memperkuat signifikansi. Karena ada jurnal yang memperlihatkan hasil adanya pengaruh antara masa kerja dengan kepuasan kerja seperti penelitian Nurchayati (2005), Akbar (2009) dan Romel (2011). Persentase pengaruh variabel independen secara simultan setelah dikontrol oleh masa kerja lebih besar yaitu 11,4% bila dibandingkan saat sebelum menggunakan variabel kontrol yaitu 8,5%.

Dalam persamaan regresi linier berganda, peneliti mendapatkan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 39,355 - 0,111 Z + 0,218 X_1 + 0,253 X_2$. Sebagaimana kita lihat dalam persamaan tersebut, variabel kontrol masa kerja berpengaruh secara negatif yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor masa kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,111 skor dengan variabel motivasi dan komitmen organisasi tetap.

Semakin lama masa kerja pegawai TU tersebut, maka semakin sedikit pula perkembangan kepuasan kerja yang bisa kita lihat disini. Hal ini bisa saja disebabkan oleh rasa bosan yang melanda para pegawai. Tidak adanya pengalaman kerja bagi pemula, membuat pekerjaan menjadi menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman, namun semakin berpengalaman seseorang maka pekerjaannya semakin kurang menantang sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Seperti yang diketahui dari data responden bahwa sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 20 tahun.

Pada analisis regresi diketahui koefisien regresi variabel bebas bertambah setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja. Pada variabel motivasi sebelum memasukkan data variabel kontrol masa kerja kita lihat persamaan regresinya adalah $Y = 45,679 + 0,180 X$ dan setelah memasukkan data variabel kontrol persamaannya menjadi $Y = 46,933 - 0,098 Z + 0,188 X_1$. Koefisien regresi yang pada awalnya hanya sebesar 0,180 menjadi 0,188 padahal kita lihat koefisien regresi pada masa kerjanya negatif yang berarti setiap peningkatan masa kerja maka akan menurunkan skor kepuasan kerja.

Hal ini kemungkinan karena bagaimana pun pegawai tersebut membutuhkan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidup maka mereka tetap bertahan di tempatnya bekerja. Jadi, walaupun setiap peningkatan masa kerja akan menurunkan kepuasan kerja tetapi dalam kasus ini tidak akan menurunkan tingkat motivasi pada pegawai tersebut.

Sama halnya dengan koefisien regresi pada variabel bebas yang kedua yaitu komitmen organisasi, yang pada awalnya sebelum dikontrol oleh variabel masa kerja persamaan regresinya adalah $Y = 52,347 + 0,210 X$ dan setelah dikontrol oleh masa kerja menjadi $Y = 53,882 - 0,102 Z + 0,223 X^2$. Koefisien regresi yang pada awalnya senilai 0,210 meningkat menjadi 0,223 setelah memasukkan data variabel kontrol yaitu masa kerja. Koefisien regresi yang bernilai negatif pada masa kerja justru tidak membuat koefisien regresi pada komitmen organisasi menjadi turun.

Hal ini karena komitmen organisasi memiliki tiga komponen yang berbeda-beda dan tentunya akan memengaruhi alasan setiap pegawainya untuk bertahan di tempatnya bekerja. Komponen komitmen organisasi tersebut adalah komitmen afektif, kontinuen dan normatif. Jika komitmen afektif tinggi maka pegawai masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, pegawai dengan komitmen kontinuen tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan perumusan masalah penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha: Studi Kasus Pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta”, yang telah disebutkan pada bab I dan setelah menganalisis data primer maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sudah baik karena sebagian besar pegawai telah merasakan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik selama bekerja di UNJ. Komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai tidak tinggi namun tidak juga rendah. Begitu pun dengan variabel kepuasan kerja, bagi para pegawai kepuasan kerja yang mereka rasakan sudah cukup baik.
2. Terbukti secara empiris motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.
3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.
4. Terbukti secara empiris motivasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta. Jika dilakukan pengujian secara parsial, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, begitu juga komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

a. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk motivasi dan komitmen organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 8,5% sebelum dikontrol oleh masa kerja dan 11,4% setelah dikontrol oleh masa kerja maka masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel yang dapat peneliti usulkan seperti:

- 1) Gaya kepemimpinan: karena di UNJ terdapat tujuh fakultas yang terdiri dari tujuh pemimpin yang berbeda-beda pula maka jika penelitian selanjutnya menggunakan variabel ini maka kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya seorang pemimpin terhadap kemajuan di fakultas tersebut, dan fakultas mana yang pengaruh gaya kepemimpinannya paling besar.
- 2) Lingkungan kerja: ruangan kerja pegawai TU yang tidak terlalu besar, suhu ruangan, pencahayaan, dan lain-lain perlu juga diteliti karena hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai.
- 3) *Stress* kerja: beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai TU cukup banyak setiap harinya mulai dari melayani mahasiswa dan dosen atau pun tugas-tugas lainnya, tekanan-tekanan yang dirasakan dapat memicu *stress* kerja maka variabel ini juga dapat peneliti usulkan untuk penelitian selanjutnya.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk pihak fakultas dan pihak universitas di Universitas Negeri Jakarta:

- a. Memberikan *training* secara rutin agar kemampuan pegawai terus bertambah. Tekanan kerja yang semakin tinggi dikarenakan jumlah mahasiswa yang bertambah mengharuskan para pegawai mengoptimalkan kinerjanya maka *training* dalam rangka meningkatkan kemampuan dirasa penting untuk dilakukan.
- b. Selain *training*, kegiatan *outing* juga sangat diperlukan agar pegawai merasa *relax* dan terlepas dari pekerjaan untuk sejenak, hal ini akan memunculkan semangat baru bagi pegawai dalam bekerja. Selain itu kegiatan *outing* juga dapat berdampak jangka panjang karena kegiatan ini juga dapat menimbulkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di antara pegawai. Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang tumbuh, akan menimbulkan perasaan cinta terhadap organisasi tempatnya bekerja dalam hal ini Universitas Negeri Jakarta. Jika rasa cinta terhadap universitas telah tumbuh di dalam diri pegawai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja karena adanya relasi yang baik antara di antara pegawai dan pegawai dengan organisasi, hal ini akan berujung pada kinerja yang meningkat dan tercapainya tujuan universitas.
- c. Mengatur kembali ruangan kerja (*layout*) juga dirasa dapat memperbaiki sikap pegawai dalam bekerja. *Layout* yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai.

Layout kantor yang efektif akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan ruang yang ada secara efektif
 - 2) Mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai
 - 3) Memberikan kesan positif
 - 4) Menjamin efisiensi waktu ketika bekerja
 - 5) Meningkatkan produktivitas pegawai
- d. Selain itu untuk memaksimalkan pelayanan agar para pegawai tidak terpeka pada jam pulang dan mengkhawatirkan bagaimana kendaraan mereka untuk pulang sebaiknya dari pihak UNJ menyediakan bus yang lebih banyak dengan jadwal yang pasti agar para pegawai tidak terburu-buru untuk pulang hanya karna ketersediaan bus yang sedikit.
- e. Memberikan perhatian terhadap pegawai agar mereka memiliki rasa keterikatan terhadap universitas, misalnya dengan memberikan penghargaan dan pujian. Contohnya: ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar maka sebaiknya diberikan pujian yang benar-benar tulus agar pegawai tersebut merasakan kepuasan karena setiap pegawai memerlukan pengakuan. Selain itu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja setiap fakultas di UNJ juga dapat mengadakan program "*Employee of The Month*" agar setiap pegawai terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya demi mendapat gelar tersebut. Dengan adanya program tersebut dan pegawai yang memenangkannya akan mendapatkan gelar *employee of the month* tentunya akan menjadi kebanggaan tersendiri.

- f. Memberikan pekerjaan baru yang lebih menantang dengan menerapkan sistem rotasi pekerjaan (*job rotation*). *Job rotation* adalah teknik manajemen yang menugaskan [pegawai](#) dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu [perusahaan](#). Hal ini dapat memacu semangat karyawan agar tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Rotasi pekerjaan juga merupakan kontrol untuk mendeteksi kesalahan dan penipuan. Ini mengurangi risiko kolusi antara individu. Rotasi pekerjaan juga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketertarikan pegawai terhadap pekerjaan.
- g. Meningkatkan komunikasi diantara pegawai dan pegawai terhadap pimpinan. Sebaiknya setiap pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dan harus menghilangkan senioritas yang dapat menghambat komunikasi dan kerjasama. Dengan komunikasi yang berjalan lancar diharapkan pekerjaan yang dilakukan akan semakin lancar, pemecahan masalah yang lebih cepat, pengambilan keputusan yang semakin kuat karena adanya pendapat-pendapat dari pegawai lain yang dapat mengembangkan hasil keputusan yang diharapkan semakin baik, dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan komunikasi yang lancar maka akan meningkatkan kerjasama diantara pegawai dan pegawai dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ishfaq, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat dan Ahmad Usman. 2010. *Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. University of the Punjab. International Journal of Business and Management, Vol. 5, No.3.*
- Amilin dan Rosita Dewi. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. UIN Syarif Hidayatullah. *JAAI Volume 12 No. 1, Juni.*
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayeni, C.O dan S.O. Popoola, Ph.D. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. University of Ibadan, Nigeria. Library Philosophy and practice.*
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi). Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Economia, Volume 9, No. 1.*
- Devi , Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Universitas Diponegoro. *Tesis, eprints.undip.ac.id*
- Dwijayanti, Fransisca Fera. 2008. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPS Kabupaten Brebes. Unika Soegijapranata. *Tesis, eprints.unika.ac.id*
- Frenky dan Leonard. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Fitri, H. Wahyu. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo. Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi, eprints.uny.ac.id*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Online Psikologi, Vol. 1, No.1.*
- Haryati, Tuty. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Khong Guan Biscuit. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya,* Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Hasbi. 2013. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Riau. Universitas Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesindratmono, Ferry dan Berlian Gressy Septarini. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Universitas Airlangga, Surabaya. *INSAN Vol. 13, No. 01*.
- Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi, Agustinus Nugroho. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari Di Surabaya. Universitas Kristen Petra, Surabaya. *studentjournal.petra.ac.id*
- Lestari, Indah dan M. Bachtiar. 2007. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja. Universitas Islam Indonesia. *psychology.uui.ac.id*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mamik. 2008. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen/Volume 7/Nomor 2*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Marihot, T.E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2006. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nalendra, Evan. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama. Unika Soegijapranata. *Perpustakaan Unika*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurchayati, Fibri. 2005. Analisis Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarila Husada Sragen. Universitas Sebelas Maret. *dglib.uns.ac.id*
- Pariapura, I Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Univesitas Udayana, Vol. 2, No. 5*.

- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, Dwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putra, Aditya Kamajaya dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No.1*.
- Ristianar, Estuning dan Kristiana Haryanti. 2011. Komitmen Organisasi ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Kualitas Hubungan Atasan–Bawahan (Q-LMX). www.unika.ac.id
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. Mathis, 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schiffman, Leon.G. dan Kanuk, Leslie. 2004. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Setiaji B. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soehartono, Irawan. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wulandari, Fepti Catur dan Nunik Kusnilawati. 2013. *Effect of Discipline, Work's Motivation and Organization Commitment to Work's Satisfaction (Case Study Employees in Production Division PT. SAMI Car Line Lamda Semarang)*. Universitas Semarang. *Dinamika Manajemen, Vol. 2, No. 1*.

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung: Unpad.
http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=28
(diakses pada tanggal 20 Mei 2013)
[http://www.psp.kemdiknas.go.id/uploads/Statistik%20Pendidikan/0910/index_pt\(1\)_0910.pdf](http://www.psp.kemdiknas.go.id/uploads/Statistik%20Pendidikan/0910/index_pt(1)_0910.pdf) (diakses pada tanggal 20 Mei 2013)
<http://www.antaraneews.com/berita/311116/rektor-peminat-masuk-unj-bertambah>
(diakses pada tanggal 20 Mei 2013)
<http://www.kampus-info.com> (diakses pada tanggal 15 September 2013)
www.unj.ac.id (diakses pada tanggal 23 Mei 2013)
Data Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta, 2013

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2505/UN39.12/KM/2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

15 Mei 2013

Yth. Kepala Kepegawaian BAUK
Universitas Negeri Jakarta

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

Nama : **Dianty Irasati**
Nomor Registrasi : 8215092870
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Universitas Negeri Jakarta**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Kaprog/Jurusan Manajemen.

LAMPIRAN 2
Kuesioner Penelitian

KUESIONER
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI TATA
USAHA

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang akan menganalisis kepuasan kerja pegawai dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha (Studi pada Tujuh Fakultas Universitas Negeri Jakarta)”. Saya mahasiswa dari Universitas Negeri Jakarta jurusan manajemen ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. **Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau pun kedudukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, jawaban dan data-data yang diberikan akan dirahasiakan dari pihak yang tidak berkepentingan.** Maka jawaban yang benar dan jujur adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

I. Identitas Responden

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Jenis kelamin : Perempuan Laki-Laki
2. Usia : < 30 tahun 41 – 45 tahun
 30 – 35 tahun 46 – 50 tahun
 36 – 40 tahun > 50 tahun
3. Pendidikan terakhir : SLTA S2
 D1 – D3 S3
 S1
4. Lama Bekerja : < 5 tahun 11-20 tahun
 5-10 tahun >20 tahun
5. Status : Belum Menikah Menikah
6. Golongan :
I A B C D
II A B C D
III A B C D
IV A B C D
7. Mulai bekerja di UNJ pada tahun: (diisi oleh responden)

II. Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan, kuisisioner penelitian ini berisi 44 pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X).

Contoh:

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS				SS
1	Saya menyukai pekerjaan ini	○ — ○ — ○ — X — ○				

3. Isilah kuisisioner berdasarkan pendapat Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut.

1 = Sangat Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

Apabila jawaban anda semakin mendekati angka 5, maka artinya, anda sangat setuju dengan pernyataan yang ada.

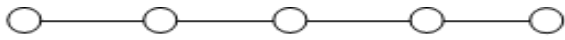
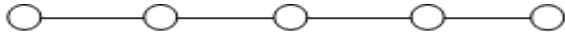
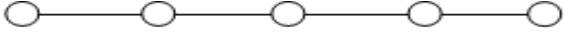
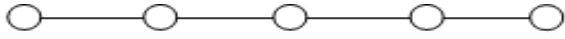


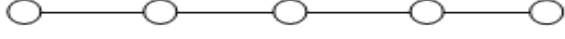
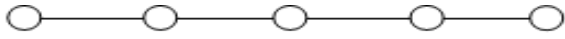
A. Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian motivasi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS				SS
1.	Pekerjaan saya merupakan sesuatu yang saya minati	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
2.	Pekerjaan saya sesuai harapan saya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
3.	Saya menyukai pekerjaan ini	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
4.	Saya bekerja untuk mendapat kehidupan yang layak	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
5.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
6.	Pekerjaan saya cukup untuk	○ — ○ — ○ — ○ — ○				

	memenuhi kebutuhan hidup	
7.	Saya bekerja keras demi tercapainya cita-cita	
8.	Saya sudah lama mendambakan pekerjaan ini	
9.	Saya merasa senang dengan jabatan saya sekarang	
10.	Program promosi jabatan membuat saya semangat dalam bekerja	
11.	Saya menerima pengakuan/pujian atas pekerjaan yang telah saya lakukan dengan baik	
12.	Ruangan tempat saya bekerja luas	
13.	Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap di tempat kerja	
14.	Suhu di dalam ruang saya bekerja panas	
15.	Pekerjaan saya menyenangkan	
16.	Kegiatan saya dalam bekerja bervariasi	
17.	Kegiatan yang diselenggarakan oleh universitas membuat saya semangat dalam bekerja	
18.	Pekerjaan saya melelahkan	

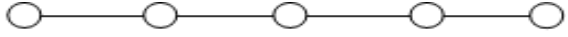


B. Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian komitmen organisasi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
	KOMITMEN ORGANISASI	STS				SS

19.	Saya menceritakan tempat kerja kepada teman-teman sebagai tempat yang bagus untuk bekerja	
20.	Saya merasa bahwa saya merupakan anggota keluarga besar dari universitas tempat saya bekerja	
21.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan universitas	
22.	Saya takut kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari tempat saya bekerja sekarang	
23.	Saya akan memperoleh banyak keuntungan jika saya tetap bertahan di tempat saya bekerja	
24.	Saya tidak ingin kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja bila keluar dari tempat saya bekerja sekarang ini	
25.	Saya telah menjaga nama baik tempat saya bekerja	
26.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada universitas ini	

C. Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian kepuasan kerja

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
	KEPUASAN KERJA	STS				SS
27.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
28.	Pekerjaan saya saat ini adalah hobi bagi saya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
29.	Pekerjaan saya saat ini mudah untuk dikerjakan	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
30.	Pekerjaan saya saat ini membosankan	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
31.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi saya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
32.	Tempat kerja saya memberikan tunjangan bagi pegawai-pegawainya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
33.	Gaji yang saya terima dibayarkan tepat waktu setiap bulannya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
34.	Tempat kerja saya ada promosi jabatan bagi setiap pegawainya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
35.	Tempat kerja saya memberikan kesempatan promosi jabatan yang sama kepada setiap pegawainya	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
36.	Prosedur promosi jabatan di tempat kerja saya jelas	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
37.	Saya mendapatkan dukungan penuh dari atasan/pimpinan	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
38.	Pimpinan saya selalu mengawasi para pegawainya ketika bekerja	○ — ○ — ○ — ○ — ○				
39.	Saya mendapatkan perlakuan	○ — ○ — ○ — ○ — ○				

	yang adil dari atasan saya	
40.	Rekan kerja saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	
41.	Rekan kerja saya menyenangkan	
42.	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja saya	

Lampiran 3
Data Profil Karyawan

NO.	USIA	JENIS KELAMIN	MASA KERJA	GOLONGAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS
1	30-35 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3A	S1	MENIKAH
2	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
3	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
4	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
5	30-35 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2C	SLTA	MENIKAH
6	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
7	41-45 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
8	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
9	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
10	> 50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3D	S2	MENIKAH
11	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	4B	S1	MENIKAH
12	41-45 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3D	S2	MENIKAH
13	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
14	30-35 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
15	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
16	36-40 TAHUN	L	11-20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
17	> 50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
18	46-50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
19	< 30 TAHUN	P	< 5 TAHUN	3A	S1	BELUM MENIKAH
20	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
21	> 50 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3B	S1	MENIKAH
22	46-50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
23	46-50 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
24	< 30 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3	S1	BELUM MENIKAH
25	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3A	D2	BELUM MENIKAH

26	< 30 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3B	D3	BELUM MENIKAH
27	< 30 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3C	S1	BELUM MENIKAH
28	36-40 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
29	41-45 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
30	46-50 TAHUN	P	> 20 TAHUN	2D	SLTA	MENIKAH
31	36-40 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
32	41-45 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3D	S1	BELUM MENIKAH
33	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
34	30-35 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
35	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2D	SLTA	MENIKAH
36	30-35 TAHUN	L	5-10 TAHUN	2D	SLTA	BELUM MENIKAH
37	30-35 TAHUN	P	< 5 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
38	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
39	30-35 TAHUN	L	< 5 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
40	> 50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3B	D2	MENIKAH
41	41-45 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
42	36-40 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
43	< 30 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3B	SLTA	BELUM MENIKAH
44	30-35 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3B	S1	MENIKAH
45	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
46	46-50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
47	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
48	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3A	S1	MENIKAH
49	30-35 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
50	46-50 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3C	S1	BELUM MENIKAH
51	30-35 TAHUN	L	5-10 TAHUN	4B	S1	MENIKAH
52	46-50 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
53	30-35 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
54	< 30 TAHUN	P	< 5 TAHUN	3A	S1	BELUM MENIKAH
55	> 50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
56	36-40 TAHUN	L	11-20 TAHUN	2D	SLTA	MENIKAH

57	< 30 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
58	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
59	> 50 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
60	46-50 TAHUN	P	< 5 TAHUN	2C	SLTA	MENIKAH
61	46-50 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	S1	MENIKAH
62	< 30 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
63	30-35 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
64	< 30 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3A	D3	MENIKAH
65	< 30 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
66	< 30 TAHUN	L	5-10 TAHUN	4A	S2	MENIKAH
67	41-45 TAHUN	L	< 5 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
68	46-50 TAHUN	P	> 20 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
69	36-40 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3A	S1	MENIKAH
70	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
71	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3B	SLTA	BELUM MENIKAH
72	30-35 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
73	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	4B	S2	MENIKAH
74	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
75	30-35 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
76	30-35 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2D	SLTA	BELUM MENIKAH
77	46-50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
78	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3B	S1	MENIKAH
79	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	SLTA	BELUM MENIKAH
80	46-50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
81	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
82	30-35 TAHUN	P	> 20 TAHUN	2D	D3	MENIKAH
83	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3A	D3	MENIKAH
84	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
85	41-45 TAHUN	L	> 20 TAHUN	4A	S1	MENIKAH
86	46-50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3C	D3	MENIKAH
87	41-45 TAHUN	P	11-20 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
88	41-45 TAHUN	P	11-20 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
89	41-45 TAHUN	P	11-20	2C	SLTA	MENIKAH

			TAHUN			
90	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	2D	D3	MENIKAH
91	46-50 TAHUN	L	11-20 TAHUN	2D	SLTA	MENIKAH
92	< 30 TAHUN	P	< 5 TAHUN	3A	S1	BELUM MENIKAH
93	30-35 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
94	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
95	30-35 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
96	30-35 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
97	30-35 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
98	30-35 TAHUN	L	11-20 TAHUN	4A	S1	MENIKAH
99	30-35 TAHUN	P	11-20 TAHUN	2C	SLTA	MENIKAH
100	41-45 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
101	41-45 TAHUN	L	11-20 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
102	> 50 TAHUN	L	11-20 TAHUN	2D	SLTA	MENIKAH
103	< 30 TAHUN	P	5-10 TAHUN	2D	SLTA	BELUM MENIKAH
104	30-35 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
105	46-50 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
106	30-35 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
107	41-45 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
108	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	2A	SLTA	MENIKAH
109	41-45 TAHUN	P	5-10 TAHUN	2B	SLTA	MENIKAH
110	36-40 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3A	S1	MENIKAH
111	> 50 TAHUN	P	11-20 TAHUN	3A	S1	MENIKAH
112	30-35 TAHUN	L	< 5 TAHUN	3A	SLTA	MENIKAH
113	41-45 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3B	S1	MENIKAH
114	46-50 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3B	SLTA	MENIKAH
115	> 50 TAHUN	L	5-10 TAHUN	3C	S1	MENIKAH
116	36-40 TAHUN	P	5-10 TAHUN	3D	S1	MENIKAH

117	46-50 TAHUN	P	< 5 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
118	36-40 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
119	36-40 TAHUN	L	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
120	46-50 TAHUN	P	> 20 TAHUN	3D	S1	MENIKAH
121	36-40 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2C	SLTA	MENIKAH
122	> 50 TAHUN	L	> 20 TAHUN	2D	SLTA	MENIKAH

Lampiran 4
Data Mentah Motivasi

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	68
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	5	3	68
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	60
4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	63
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	68
6	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	71
7	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	74
8	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	70
9	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	68
10	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	5	4	4	67
11	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	63
12	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	5	59
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	62
14	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	61
15	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61
16	2	2	4	4	2	2	5	3	4	4	4	2	2	3	4	3	1	4	55
17	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	2	4	2	4	5	1	4	60
18	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	2	4	5	3	4	71
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	67
20	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	65
21	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	61

22	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	65
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	65
24	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	66
25	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	3	3	4	1	3	56
26	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	60
27	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	2	3	3	3	4	1	4	66
28	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	60
29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	69
30	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	66
31	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	5	4	63
32	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	69
33	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	64
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	5	67
35	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	67
36	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	3	4	3	5	5	70
37	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	5	5	5	66
38	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	69
39	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	3	4	4	63
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	2	2	3	3	4	4	59
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	60
42	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	69
43	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	5	5	5	4	63
44	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	1	3	5	4	65

45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	1	3	2	4	4	4	69
46	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	5	63
47	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	2	5	4	3	5	5	69
48	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	1	2	1	3	5	5	56
49	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	58
50	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	5	4	4	62
51	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	2	3	2	3	4	5	71
52	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	1	1	5	1	5	4	65
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	70
54	2	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	2	5	2	3	4	5	66
55	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	66
56	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	58
57	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	68
58	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	62
59	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	1	1	5	4	60
60	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	2	3	5	5	64
61	4	2	2	4	2	4	4	3	4	5	1	2	3	2	3	3	4	4	56
62	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	2	2	3	4	3	57
63	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	4	4	62
64	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	2	3	4	4	68
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	72
66	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	4	5	5	63
67	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	5	5	4	65
68	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	54

69	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	62
70	1	1	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	1	2	2	5	4	4	51
71	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	62
72	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	55
73	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	62
74	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	62
75	4	4	3	4	4	5	5	5	2	3	4	4	2	5	3	5	5	4	71
76	4	4	1	5	4	3	2	2	3	4	1	4	2	4	3	4	4	5	59
77	5	4	2	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	64
78	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	4	3	62
79	4	4	1	4	3	5	5	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	62
80	4	3	1	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	58
81	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	64
82	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	64
83	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	61
84	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	67
85	4	4	1	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	58
86	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	1	4	3	2	4	3	4	4	59
87	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	59
88	5	4	2	4	2	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	61
89	4	3	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	3	2	3	3	3	4	53
90	4	4	2	4	4	5	1	5	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	58
91	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	61
92	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	1	63

93	5	5	1	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	63
94	3	3	2	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	4	65
95	4	4	1	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	5	5	4	4	63
96	4	4	2	5	2	3	2	4	3	3	1	4	4	2	4	3	4	3	57
97	3	4	1	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	57
98	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	56
99	5	4	1	4	3	5	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	56
100	4	4	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	55
101	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	60
102	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	1	3	4	3	3	57
103	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	63
104	5	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	63
105	4	4	1	3	2	4	5	4	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	61
106	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	62
107	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4	4	63
108	3	3	1	5	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	58
109	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	62
110	3	3	1	3	1	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	56
111	4	4	1	5	4	5	4	3	4	4	1	4	5	5	5	3	5	5	71
112	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	5	5	66
113	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	61
114	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	71
115	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	55
116	5	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	64

117	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	70
118	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	64
119	4	4	1	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	64
120	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	58
121	4	4	1	5	5	2	3	3	5	3	2	5	4	2	4	3	4	4	63
122	3	3	4	2	4	4	3	5	3	4	2	5	4	2	4	5	4	5	66

Lampiran 5
Data Mentah Komitmen Organsiasi

RESPONDEN	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
1	4	2	2	3	2	3	2	3	21
2	2	2	3	3	3	3	3	4	23
3	2	2	4	4	4	4	3	2	25
4	2	4	4	3	3	4	3	2	25
5	5	5	4	4	3	3	2	2	28
6	3	5	3	3	3	3	5	3	28
7	1	3	3	1	3	2	2	2	17
8	3	2	2	3	4	5	2	4	25
9	3	2	3	3	3	3	3	3	23
10	3	4	4	2	2	3	4	3	25
11	2	3	2	3	2	3	3	3	21
12	2	2	3	4	2	2	2	3	20
13	2	3	2	3	3	3	3	3	22
14	3	3	2	3	2	2	3	2	20
15	3	2	3	1	1	2	2	3	17
16	5	3	5	1	2	5	5	3	29
17	1	2	2	1	2	2	2	2	14
18	3	3	3	3	4	3	2	3	24
19	3	3	3	2	1	3	3	4	22
20	2	2	2	1	1	4	3	5	20
21	2	2	3	4	3	4	3	3	24

22	3	3	3	2	2	3	3	3	22
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16
24	3	2	3	3	2	3	2	2	20
25	2	5	3	1	1	3	3	3	21
26	3	3	3	3	3	4	2	3	21
27	3	2	3	3	3	3	2	4	14
28	3	3	3	3	3	3	2	3	15
29	3	3	3	3	1	3	4	3	13
30	3	3	3	4	2	2	3	3	15
31	3	3	3	4	3	2	3	2	23
32	2	3	3	3	3	3	3	3	23
33	2	4	3	2	2	4	4	3	24
34	3	3	3	4	2	3	4	3	25
35	3	2	2	1	1	1	2	3	15
36	1	1	1	2	3	2	3	3	16
37	2	2	1	3	2	3	2	3	18
38	2	3	4	3	3	3	2	4	24
39	4	3	3	3	3	3	3	3	25
40	2	2	2	4	4	4	2	2	22
41	2	2	2	2	2	2	2	2	16
42	3	3	2	3	2	1	2	2	18
43	3	3	3	2	2	2	1	3	19
44	2	3	3	3	3	3	2	5	24

45	2	4	4	3	4	3	4	3	27
46	3	3	3	2	3	3	4	4	25
47	3	2	2	3	3	2	3	3	21
48	3	3	3	3	3	4	4	4	27
49	2	2	2	1	2	2	3	1	15
50	2	1	3	2	3	2	2	2	17
51	3	2	4	3	3	2	2	3	22
52	2	1	3	2	3	3	2	3	19
53	3	3	2	4	3	3	3	3	24
54	3	4	4	3	3	3	3	3	26
55	4	3	3	4	4	4	3	3	28
56	3	3	2	4	3	4	3	3	25
57	4	2	2	3	2	3	3	2	21
58	4	3	3	3	3	4	4	3	27
59	3	4	2	3	3	3	3	4	25
60	2	3	3	3	5	4	4	5	29
61	4	3	3	3	4	3	4	5	29
62	2	2	3	3	2	3	2	3	20
63	4	4	3	2	3	4	4	3	27
64	1	3	2	3	3	2	2	2	18
65	3	3	2	2	2	2	2	3	19
66	4	3	3	3	3	4	4	3	27
67	4	3	4	3	2	3	4	3	26
68	4	4	3	2	2	3	3	3	24

69	4	4	3	3	4	3	3	3	27
70	3	4	4	2	4	4	2	2	25
71	4	2	2	4	2	4	3	4	25
72	4	4	3	3	4	4	4	4	30
73	5	4	3	5	5	2	4	4	32
74	4	4	3	3	3	3	3	4	27
75	4	4	5	3	3	3	4	4	30
76	3	4	3	3	3	3	3	3	25
77	4	4	5	2	3	3	3	2	26
78	5	4	3	3	4	4	4	4	31
79	4	4	4	3	2	2	2	3	24
80	5	5	2	3	2	4	3	4	28
81	3	4	4	2	3	2	2	2	22
82	3	1	3	4	3	3	3	3	23
83	3	3	4	4	4	4	4	3	29
84	3	4	3	3	4	3	3	4	27
85	4	4	4	5	5	4	1	4	31
86	4	4	5	4	3	4	2	3	29
87	4	4	4	5	5	4	3	3	32
88	3	4	4	5	5	4	2	3	30
89	3	4	4	5	5	3	4	3	31
90	4	4	5	5	5	3	1	3	30
91	4	4	3	4	4	4	2	3	28
92	5	4	4	1	4	4	2	3	27

93	4	3	4	3	4	4	2	3	27
94	3	3	3	1	4	3	2	3	22
95	3	3	4	1	5	2	2	4	24
96	4	2	4	3	4	2	5	3	27
97	4	2	5	4	4	2	3	2	26
98	4	2	2	2	2	2	1	2	17
99	4	2	4	1	4	3	1	2	21
100	4	2	4	1	4	2	2	2	21
101	3	2	3	1	4	2	4	2	21
102	3	3	4	1	4	2	3	2	22
103	4	3	3	1	1	1	2	2	17
104	4	2	3	4	5	3	1	3	25
105	3	3	3	5	5	3	1	2	25
106	3	3	4	4	5	3	3	2	27
107	4	3	3	2	4	1	2	3	22
108	2	3	4	1	3	2	2	3	20
109	3	2	3	1	4	2	2	3	20
110	4	2	1	1	1	2	2	1	14
111	4	3	2	3	3	4	3	4	26
112	3	3	4	2	2	2	2	2	20
113	3	4	3	1	1	1	1	2	16
114	5	3	4	4	2	3	4	3	28
115	4	2	3	3	4	2	3	2	23
116	5	2	3	2	2	4	3	5	26

117	3	3	3	4	4	1	1	3	22
118	5	4	3	4	3	4	4	3	30
119	4	2	3	3	3	2	2	2	21
120	3	2	4	1	1	2	1	1	15
121	4	2	4	3	3	3	2	2	23
122	5	4	3	3	3	4	4	3	29

Lampiran 6
Data Mentah Kepuasan Kerja

RESPONDEN	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	TOTAL
1	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	58
2	4	3	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	64
3	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	4	2	3	4	3	58
4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	5	5	3	4	3	4	58
5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	57
6	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
7	3	1	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	3	61
8	2	1	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	59
9	3	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	62
10	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
11	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	66
12	3	4	4	5	3	4	2	5	5	3	5	3	2	3	3	4	58
13	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	60
14	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	3	2	4	4	62
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	58
16	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	1	2	2	3	58
17	2	1	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	1	2	4	4	55
18	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	64
19	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	60
20	5	1	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	64
21	2	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	5	3	3	4	4	59

22	4	4	4	5	3	4	4	5	1	5	5	5	1	4	4	4	62
23	3	4	3	4	3	5	4	4	1	4	4	3	1	3	3	3	52
24	3	1	1	4	3	4	4	5	2	4	4	3	2	3	3	4	50
25	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	51
26	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	56
27	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	3	3	58
28	2	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	3	1	3	4	4	56
29	3	2	2	5	3	4	4	4	1	5	5	3	1	4	3	3	52
30	3	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	5	3	4	3	5	61
31	5	2	4	4	4	3	4	4	1	4	4	5	2	4	2	1	53
32	5	4	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	55
33	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	1	51
34	4	1	4	1	3	5	4	4	2	5	4	3	1	4	1	1	47
35	3	1	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	2	5	2	1	51
36	4	4	4	2	2	2	4	5	2	5	5	4	2	4	4	4	57
37	3	3	5	3	3	3	3	4	2	5	5	5	3	4	1	1	53
38	3	1	4	4	5	5	4	5	1	5	4	4	2	5	5	2	59
39	3	4	4	3	5	5	4	4	2	4	4	3	2	3	4	2	56
40	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	2	3	2	54
41	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	1	5	3	64
42	2	1	4	2	5	5	3	5	2	5	5	5	3	3	5	5	60
43	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	1	53
44	3	4	3	3	5	5	5	4	1	5	5	5	1	4	5	1	59

45	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	52
46	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	3	2	4	3	4	61
47	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	2	4	4	62
48	4	4	2	4	4	5	4	4	2	5	2	3	3	3	5	4	58
49	3	1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	2	3	4	53
50	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	5	5	1	5	5	53
51	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	55
52	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	5	5	52
53	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	58
54	4	2	3	4	1	1	3	2	4	4	3	5	5	3	5	5	54
55	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	67
56	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	59
57	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	58
58	2	2	3	5	3	4	1	4	5	4	2	3	4	3	3	4	52
59	4	3	4	4	5	5	1	5	5	5	1	4	4	2	4	4	60
60	3	3	4	4	3	5	2	4	4	4	2	3	5	1	4	5	56
61	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	59
62	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	55
63	4	4	3	4	3	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	60
64	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	56
65	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	56
66	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
67	4	2	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57
68	5	2	4	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	54

69	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	58
70	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	56
71	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	59
72	4	2	4	3	5	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54
73	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	55
74	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	65
75	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	64
76	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	63
77	4	2	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	2	1	54
78	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	55
79	4	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	59
80	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	58
81	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	64
82	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	59
83	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	56
84	4	2	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	56
85	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	68
86	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	53
87	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	1	4	3	3	62
88	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	1	4	4	58
89	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	61
90	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	53
91	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	50
92	5	2	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	1	3	3	4	59

93	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	56
94	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	50
95	3	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	4	51
96	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	59
97	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	2	2	3	3	57
98	3	1	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	51
99	5	1	5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	52
100	2	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	4	5	3	4	51
101	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	4	50
102	3	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	51
103	5	5	2	4	3	4	1	1	5	4	5	3	1	4	3	4	54
104	5	2	5	4	2	3	2	4	5	5	4	3	1	3	5	5	58
105	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	53
106	4	2	4	4	1	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	51
107	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	5	3	3	53
108	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	56
109	2	5	3	3	1	3	3	5	5	5	3	4	1	3	3	4	53
110	2	3	5	4	2	4	3	3	5	5	4	3	1	5	3	2	54
111	3	2	4	3	1	4	3	5	5	4	4	3	2	4	3	5	55
112	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	52
113	1	5	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	57
114	1	5	3	2	5	5	2	5	4	4	4	3	2	2	4	4	55
115	3	5	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	55
116	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	1	4	5	5	57

117	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	55
118	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	5	5	56
119	2	5	3	5	1	4	3	5	5	4	4	3	1	3	5	5	58
120	2	5	2	3	2	4	3	3	4	5	4	3	1	5	5	5	56
121	2	2	4	4	4	5	3	4	1	1	1	1	1	3	5	5	46
122	1	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	48

Lampiran 7

Hasil Validitas Dan Reliabilitas

Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,930	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,831	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,901	Reliabel

Validitas Motivasi

MOTIVASI			
No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,753	0,361	Valid
2	0,782	0,361	Valid
3	0,792	0,361	Valid
4	0,559	0,361	Valid
5	0,726	0,361	Valid
6	0,767	0,361	Valid
7	0,580	0,361	Valid
8	0,689	0,361	Valid
9	0,607	0,361	Valid
10	0,581	0,361	Valid
11	0,637	0,361	Valid
12	0,800	0,361	Valid
13	0,609	0,361	Valid
14	0,436	0,361	Valid
15	0,527	0,361	Valid
16	0,374	0,361	Valid
17	0,669	0,361	Valid
18	0,396	0,361	Valid

Validitas Komitmen Organisasi

KOMITMEN ORGANISASI

No	r hitung	r tabel	Keterangan
19	0,463	0,361	Valid
20	0,451	0,361	Valid
21	0,455	0,361	Valid
22	0,678	0,361	Valid
23	0,631	0,361	Valid
24	0,739	0,361	Valid
25	0,774	0,361	Valid
26	0,587	0,361	Valid

Validitas Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA			
No	r hitung	r tabel	Keterangan
27	0,473	0,361	Valid
28	0,525	0,361	Valid
29	0,423	0,361	Valid
30	0,511	0,361	Valid
31	0,388	0,361	Valid
32	0,479	0,361	Valid
33	0,436	0,361	Valid
34	0,508	0,361	Valid
35	0,633	0,361	Valid
36	0,600	0,361	Valid
37	0,581	0,361	Valid
38	0,725	0,361	Valid
39	0,669	0,361	Valid
40	0,633	0,361	Valid
41	0,730	0,361	Valid
42	0,754	0,361	Valid

Lampiran 8
Hasil Analisis Deskriptif Variabel
Motivasi

No.	Pernyataan	1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
		Dimensi Motivasi Intrinsik									
1	Pekerjaan saya merupakan sesuatu yang saya minati	1	0,82	7	5,74	33	27,05	65	53,28	16	13,12
2	Pekerjaan saya sesuai harapan saya	1	0,82	5	4,1	34	27,87	75	61,48	7	5,74
3	Saya menyukai pekerjaan ini	25	20,49	18	14,75	34	27,87	41	33,61	4	3,28
4	Saya bekerja untuk mendapat kehidupan yang layak	0	0,00	3	2,46	25	20,49	84	68,85	10	8,2
5	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	1	0,82	10	8,2	44	36,07	61	50	6	4,92
6	Pekerjaan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0	0,00	3	2,46	33	27,05	67	54,92	19	15,57
7	Saya bekerja keras demi tercapainya cita-cita	5	4,1	7	5,74	28	22,95	62	50,82	20	16,39
8	Saya sudah lama mendambakan pekerjaan ini	1	0,82	5	4,1	70	57,38	29	23,77	17	13,93
9	Saya merasa senang dengan jabatan saya sekarang	0	0,00	2	1,64	35	28,69	78	63,93	7	0,82
Mean Dimensi Motivasi Intrinsik		34	3,1	60	5,47	336	30,60	562	51,18	106	9,11
		Dimensi Motivasi Ekstrinsik									
10.	Program promosi jabatan membuat saya semangat dalam bekerja	0	0,00	0	0,00	33	27,05	82	67,21	7	5,74
11.	Saya menerima pengakuan/pujian atas pekerjaan yang telah saya	12	9,84	22	18,03	26	21,31	57	46,72	5	4,1

	lakukan dengan baik										
12.	Ruang tempat saya bekerja luas	1	0,82	11	9,02	39	31,97	62	50,82	9	7,38
13.	Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap di tempat kerja	11	9,02	31	25,41	32	26,23	42	34,43	5	4,10
14.	Suhu di dalam ruang saya bekerja panas	2	1,64	59	48,36	36	29,51	15	12,30	10	8,20
15.	Pekerjaan saya menyenangkan	3	2,46	15	12,30	42	34,43	53	43,44	9	7,38
16.	Kegiatan saya dalam bekerja bervariasi	2	1,64	3	2,46	67	54,92	32	26,23	18	14,75
17.	Kegiatan yang diselenggarakan oleh universitas membuat saya semangat dalam bekerja	5	4,10	10	8,20	33	27,05	51	41,80	23	18,85
18.	Pekerjaan saya melelahkan	1	0,82	1	0,82	37	30,33	61	50,00	22	18,03
	Mean Dimensi Motivasi Ekstrinsik	37	3,37	152	13,84	345	31,42	455	41,44	108	9,84
	Total Variabel Motivasi (%)		3,24		9,66		31,01		46,31		9,48

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Komitmen Afektif											
19.	Saya menceritakan tempat kerja kepada teman-teman sebagai tempat yang bagus untuk bekerja	4	3,28	24	19,67	48	39,34	36	29,51	10	8,20
20.	Saya merasa bahwa saya merupakan anggota keluarga besar dari universitas tempat saya bekerja	4	3,28	37	30,33	46	37,70	31	25,41	4	3,28
21.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu	3	2,46	24	19,67	59	48,36	30	24,59	6	4,92

	keberhasilan universitas										
	Mean Dimensi Komitmen Afektif	11	3,01	85	23,22	153	41,80	97	26,50	20	5,47
		Dimensi Komitmen Kontinuen									
22.	Saya takut kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari tempat saya bekerja sekarang	21	17,21	21	17,21	51	41,80	22	18,03	7	5,74
23.	Saya akan memperoleh banyak keuntungan jika saya tetap bertahan di tempat saya bekerja	10	8,20	30	24,59	44	36,07	27	22,13	11	9,02
24.	Saya tidak ingin kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja bila keluar dari tempat saya bekerja sekarang ini	6	4,92	34	27,87	49	40,16	31	25,41	2	1,64
	Mean Dimensi Komitmen Kontinuen	37	10,11	85	23,22	144	39,34	80	21,86	20	5,47
		Dimensi Komitmen Normatif									
25.	Saya telah menjaga nama baik tempat saya bekerja	10	8,20	45	36,89	41	33,61	23	18,85	3	2,46
26.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada universitas ini	3	2,46	32	26,23	63	51,64	19	15,57	5	4,10
	Mean Dimensi Komitmen Normatif	13	5,33	77	31,56	104	42,63	42	17,21	8	3,28
	Total Variabel Komitmen Organisasi (%)		6,15		26,00		41,26		21,86		4,74

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
		Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri									
27.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki	3	2,46	14	11,48	38	31,15	50	40,98	17	13,93
28.	Pekerjaan saya saat ini adalah hobi bagi saya	13	10,66	40	32,79	25	20,49	33	27,05	11	9,02

29.	Pekerjaan saya saat ini mudah untuk dikerjakan	1	0,82	10	8,20	38	31,15	62	50,82	11	9,02
30.	Pekerjaan saya saat ini membosankan	1	0,82	4	3,28	24	19,67	77	63,11	16	13,11
	Mean Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	18	3,69	68	13,94	125	25,62	222	45,49	55	11,27
Dimensi Pendapatan											
31.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi saya	12	9,84	11	9,02	56	45,90	25	20,49	18	14,75
32.	Tempat kerja saya memberikan tunjangan bagi pegawai-pegawainya	4	3,28	9	7,38	17	13,93	55	45,08	37	30,33
33.	Gaji yang saya terima dibayarkan tepat waktu setiap bulannya	3	2,46	11	9,02	32	26,23	68	55,74	8	6,56
	Mean Dimensi Pendapatan	19	5,19	31	8,47	105	28,69	148	40,44	63	17,21
Dimensi Promosi											
34.	Tempat kerja saya ada promosi jabatan bagi setiap pegawainya	1	0,82	2	1,64	16	13,11	70	57,38	33	27,05
35.	Tempat kerja saya memberikan kesempatan promosi jabatan yang sama kepada setiap pegawainya	8	6,56	19	15,57	20	16,39	49	40,16	26	21,31
36.	Prosedur promosi jabatan di tempat kerja saya jelas	1	0,82	2	1,64	25	20,49	70	57,38	24	19,67
	Mean Dimensi Promosi	10	2,73	23	6,28	61	16,66	189	51,64	83	22,68
Dimensi Atasan											
37.	Saya mendapatkan dukungan penuh dari atasan/pimpinan	2	1,64	5	4,10	25	20,49	64	52,46	26	21,31
38.	Pimpinan saya selalu mengawasi para pegawainya ketika bekerja	1	0,82	2	1,64	65	53,28	32	26,23	22	18,03
39.	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan saya	22	18,03	31	25,41	30	24,59	28	22,95	11	9,02
	Mean Dimensi Atasan	25	6,83	38	10,38	120	32,79	124	33,88	59	16,12
Dimensi Rekan Kerja											
40.	Rekan kerja saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	7	5,74	19	15,57	37	30,33	52	42,62	7	5,74
41.	Rekan kerja saya menyenangkan	3	2,46	12	9,84	48	39,34	41	33,61	18	14,75
42.	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja saya	8	6,56	7	5,74	43	35,25	48	39,34	16	13,11
	Mean Dimensi Rekan Kerja	18	4,92	38	10,38	128	34,97	141	38,52	41	11,20
	Total Variabel Kepuasan Kerja (%)		4,67		9,89		27,75		41,99		15,70

Lampiran 9
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
Motivasi	,092	30	,200
komitmen_organisasi	,101	30	,200
kepuasan_kerja	,104	30	,200

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	432,643	22	19,666	1,005	,466
		Linearity	96,008	1	96,008	4,907	,029
		Deviation from Linearity	336,635	21	16,030	,819	,690
	Within Groups		1936,931	99	19,565		
	Total		2369,574	121			

Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja *	Between	(Combined)	303,134	19	15,954	,788	,717
komitmen_organisasi	Groups						
		Linearity	112,598	1	112,598	5,558	,020
		Deviation from Linearity	190,536	18	10,585	,522	,942
	Within	Groups	2066,440	102	20,259		
	Total		2369,574	121			

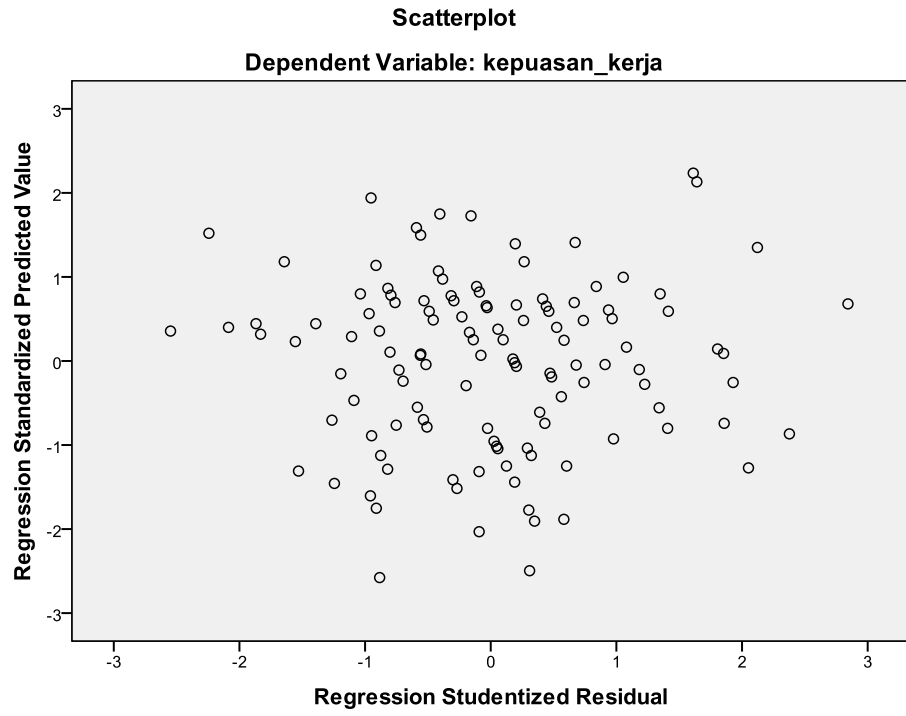
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	38,419			5,630	
	Motivasi	,207	,078	,232	2,644	,009	,985	1,015
	komitmen_organisasi	,237	,084	,246	2,813	,006	,985	1,015

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 10
Analisis Regresi Sederhana
Variabel X1 Terhadap Y
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,679	5,146		8,877	,000
	Motivasi	,180	,080	,201	2,251	,026

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,008	1	96,008	5,067	,026 ^a
	Residual	2273,566	120	18,946		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,201	,041	,033	4,353

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Analisis Regresi Sederhana
Variabel X2 Terhadap Y
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52,347	2,034		25,741	,000
komitmen_organisasi	,210	,086	,218	2,447	,016

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,598	1	112,598	5,987	,016 ^a
	Residual	2256,976	120	18,808		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,218	,048	,040	4,337

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Analisis Regresi Berganda
Variabel X1 dan X2 Terhadap Y
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317	,100	,085	4,233

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,790	2	118,895	6,637	,002 ^a
	Residual	2131,784	119	17,914		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,419	5,630		6,824	,000		
	Motivasi	,207	,078	,232	2,644	,009	,985	1,015
	komitmen_organisasi	,237	,084	,246	2,813	,006	,985	1,015

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Analisis Regresi Berganda
Variabel X1 dan Z Terhadap Y
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,262	,068	,053	4,307

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,052	2	81,026	4,368	,015 ^a
	Residual	2207,522	119	18,551		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	46,933	5,135		9,139	,000		
	Motivasi	,188	,079	,210	2,373	,019	,997	1,003
	masa_kerja	-,098	,052	-,167	-1,887	,062	,997	1,003

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Analisis Regresi Berganda
Variabel X2 dan Z Terhadap Y
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,279	,078	,062	4,286

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,072	2	92,036	5,011	,008 ^a
	Residual	2185,502	119	18,366		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,882	2,155		25,005	,000		
	komitmen_organisasi	,223	,085	,232	2,624	,010	,994	1,006
	masa_kerja	-,102	,052	-,174	-1,973	,051	,994	1,006

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Analisis Regresi Berganda
Variabel X1, X2 dan Z Terhadap Y
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,369	,136	,114	4,165

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,270	3	107,423	6,192	,001 ^a
	Residual	2047,303	118	17,350		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa_kerja, Motivasi, komitmen_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,355	5,557		7,082	,000		
	Motivasi	,218	,077	,244	2,822	,006	,981	1,020
	komitmen_org anisasi	,253	,083	,263	3,039	,003	,977	1,023
	masa_kerja	-,111	,050	-,190	-2,207	,029	,990	1,010

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

RIWAYAT HIDUP



Dianty Larasati adalah anak pertama dari tiga bersaudara yang lahir di Jakarta pada tanggal 3 Desember 1990. Penulis Menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 010 Pesanggrahan, Jakarta Selatan, sampai tahun 2003 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMPN 177 Jakarta. Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2006 penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 47 Jakarta, dan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun 2009 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri).

Penulis pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada bulan Juli-Agustus 2012.