

PENJELASAN HASIL CEK PLAGIARISME

1. NAMA JURNAL : JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 2
TAHUN 2015
2. JUDUL : MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN
3. HASIL CEK : 42%
4. PENJELASAN :

7% MENGUTIP DARI KARYA TULIS PENULIS SENDIRI YANG DITERBITKAN PADA JURNAL LAIN SEBELUMNYA.

5% ADA KESAMAAN DALAM HAL METODE PENELITIAN YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN PENULIS LAIN.

2% MENGUTIP DARI KARYA TULIS PENULIS SENDIRI YANG DITERBITKAN SEBELUMNYA YANG TERDAPAT DALAM LAMAN FACULTY PORTFOLIO UNIVERSITAS KRISTEN PETRA TEMPAT PENULIS BEKERJA.

LAMAN BERIKUT TIDAK DITEMUKAN: <http://www.e-jurnal.com/search/label/Jp%20Manajemen%20dd%202016?max-results=10>

2% MENGUTIP ARTIKEL PENULIS SENDIRI YANG TERDAPAT DALAM REPOSITORI UNIVERSITAS KRISTEN PETRA TEMPAT PENULIS BEKERJA.

SEBAGIAN BESAR LAINNYA DIKUTIP OLEH PENULIS LAIN SETELAH PENERBITAN ARTIKEL INI PADA JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 2 TAHUN 2015.

DATA DI ATAS TERLIHAT SEBAGAIMANA PADA TAUTAN DI BAWAH INI.

• Word Count: 5607

Plagiarism Percentage

42%

sources:

- 1 7% match (Internet from 02-Feb-2015)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1545/1396>
- 2 5% match (Internet from 12-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/36468-ID-pengaruh-budaya-organisasi-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt.pdf>
- 3 2% match (Internet from 02-Jul-2014)
http://portfolio.petra.ac.id/user_files/91-022/PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA.pdf
- 4 2% match (Internet from 25-Apr-2016)
<http://www.e-jurnal.com/search/label/Jp%20Manajemen%20dd%202016?max-results=10>
- 5 2% match (Internet from 19-Jul-2017)
<http://repository.petra.ac.id/17241/>
- 6 1% match (Internet from 07-Jul-2017)
<http://uad.portalgaruda.org/?article=358847&mod=viewarticle&ref=browse>
- 7 1% match (Internet from 24-May-2016)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/13995/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-IHSAN%20SIDIQ.pdf?sequence=1>
- 8 1% match (Internet from 18-May-2016)
http://repository.petra.ac.id/16051/1/Publikasi1_91022_774.pdf
- 9 1% match (Internet from 10-Jan-2016)
<http://www.pekerjadata.com/2015/03/pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja.html>
- 10 1% match (Internet from 14-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/4222/3871>
- 11 1% match (Internet from 16-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/35901-ID-pengaruh-kepuasan-akan-gaji-target-penjualan-terhadap-voluntary-turnover-karyawa.pdf>
- 12 1% match (Internet from 28-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/53294-ID-none.pdf>
- 13 1% match (Internet from 04-Apr-2017)
<http://etheses.uin-malang.ac.id/5694/1/12510117.pdf>
- 14 1% match (Internet from 28-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/54906-ID-pengaruh-komunikasi-informal-dan-kompens.pdf>

- 15 1% match (Internet from 30-Jun-2017)
http://eprints.uny.ac.id/49002/1/BeniMoi_12808141096.pdf
-
- 16 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6108/5606>
-
- 17 1% match (Internet from 28-Aug-2015)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1410/1269>
-
- 18 1% match (Internet from 28-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/53434-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.pdf>
-
- 19 1% match (Internet from 14-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2935/2640>
-
- 20 < 1% match (Internet from 03-Dec-2014)
<http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/2tesis/0810921054/bab4.pdf>
-
- 21 < 1% match (Internet from 16-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/35992-ID-pengaruh-komitmen-organisasional-dan-kepuasan-kerja-karyawan-terhadap-organisasi.pdf>
-
- 22 < 1% match (Internet from 18-Jun-2016)
<http://lib.unnes.ac.id/18429/1/7350408092.pdf>
-
- 23 < 1% match (Internet from 17-Jun-2017)
<http://eprints.ums.ac.id/41357/2/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
-
- 24 < 1% match (Internet from 28-Sep-2017)
http://repository.upi.edu/26211/6/S_MBS_1206262_Chapter3.pdf
-
- 25 < 1% match (Internet from 21-May-2016)
http://repository.petra.ac.id/16785/1/Publikasi1_91022_1676.pdf
-
- 26 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6121/5619>
-
- 27 < 1% match (Internet from 22-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/132168-ID-analisa-pengaruh-perceived-quality-terha.pdf>
-
- 28 < 1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33227/1/NINO%20MEGIAWAN%20FEBRIANTORO.pdf>
-
- 29 < 1% match (Internet from 16-Jun-2015)
<http://www.docstoc.com/docs/84418143/Profitabilitas-Bank-Syariah>
-
- 30 < 1% match (Internet from 24-Aug-2016)
<https://es.scribd.com/document/38299270/SuhaimiMFP>
-
- 31 < 1% match (Internet from 30-May-2016)
<http://ebookinga.com/pdf/jurnal-kepuasan-kerja-2011>

- 32 < 1% match (Internet from 13-Aug-2015)
[http://www.researchgate.net/publication/50434762_Analisis_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kepuasan_Kerja_\(Studi_Kasus_pada_Karyawan_Restoran_di_Pakuwon_Food_Festival_Surabaya\)](http://www.researchgate.net/publication/50434762_Analisis_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kepuasan_Kerja_(Studi_Kasus_pada_Karyawan_Restoran_di_Pakuwon_Food_Festival_Surabaya))
- 33 < 1% match (Internet from 15-Jun-2016)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2547/2305>
- 34 < 1% match (Internet from 30-Jan-2016)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/11739/RIZKY%20NOVIYANTI%20-%20J11111276.pdf?sequence=1>
- 35 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/index/search/authors?authorsPage=172&searchInitial=>
- 36 < 1% match (Internet from 07-Jun-2016)
<http://ebookinga.com/pdf/faktor-motivasi-dan-kepuasan-kerja>
- 37 < 1% match (Internet from 01-Jun-2016)
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/425/465>
- 38 < 1% match (Internet from 02-Jun-2015)
<http://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>
- 39 < 1% match (Internet from 03-Feb-2015)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/3697/SKRIPSI%20LENGKAP%20-%20-%20FEB-MANAJEMEN-%20RIZDA%20PRATIWI.docx?sequence=1>
- 40 < 1% match (Internet from 24-Jul-2016)
<https://www.scribd.com/doc/171342591/TESIS-PENGARUH-MOTIVASI-KERJA-DAN-KOMPETENSI-MANAJERIAL-KEPALA-SEKOLAH-TERHADAP-DISIPLIN-KERJA-GURU>
- 41 < 1% match (Internet from 15-Jan-2016)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2707/2421>
- 42 < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/2559-ID-analisis-atribut-produk-dan-harga-terhadap-minat-beli-mobil-suzuki-ertiga-di-kot.pdf>
- 43 < 1% match (Internet from 22-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/132527-ID-analisis-pengaruh-bauran-pemasaran-terha.pdf>
- 44 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5955>
- 45 < 1% match (Internet from 07-Apr-2015)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/1483/1338>
- 46 < 1% match (Internet from 07-Sep-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/165160-ID-peran-komitmen-organisasional-memediasi.pdf>

- 47 < 1% match (Internet from 14-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/4723/4335>
-
- 48 < 1% match (Internet from 01-Jun-2016)
<http://ebookinga.com/pdf/motivasi-dan-kepuasan-kerja>
-
- 49 < 1% match (Internet from 06-Sep-2017)
http://eprints.uny.ac.id/31155/1/SKRIPSI%20FULL_LILIS%20KURNIA%20SARI_12812141005.pdf
-
- 50 < 1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://dspace.uphsurabaya.ac.id:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/317/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf?isAllowed=y&sequence=8>
-
- 51 < 1% match (Internet from 22-Sep-2017)
http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_pmb_0606945_bab_ii.pdf
-
- 52 < 1% match (Internet from 30-Sep-2016)
<https://www.scribd.com/doc/251296827/PENGARUH-KEMAMPUAN-MOTIVASI-KERJA-DAN-KOMITMEN-ORGANISASI-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN>
-
- 53 < 1% match (Internet from 17-Oct-2014)
<http://idei.or.id/jurnal/2012%20april%20Sri%20Hartini.pdf>
-
- 54 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6106/5604>
-
- 55 < 1% match (Internet from 18-May-2016)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/akuntansi-pajak/article/download/3090/2782>
-
- 56 < 1% match (Internet from 14-Mar-2016)
http://eprints.undip.ac.id/47551/1/JURNAL_ANDHATU_ACHSA_C4A009006.pdf
-
- 57 < 1% match (Internet from 02-Aug-2017)
http://eprints.uny.ac.id/49019/1/BuyungMuhammadNR_11408144056.pdf
-
- 58 < 1% match (Internet from 06-Aug-2015)
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/6566/6089>
-
- 59 < 1% match (Internet from 01-Aug-2017)
<http://repository.ut.ac.id/4268/1/fekon2012.pdf>
-
- 60 < 1% match (Internet from 18-May-2016)
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/414/451>
-
- 61 < 1% match (Internet from 04-Nov-2015)
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2709/2423>
-
- 62 < 1% match (Internet from 29-Aug-2017)
http://eprints.uny.ac.id/43255/1/MuhammadAnasMa%E2%80%99ruf_11408144066.pdf
-
- 63 < 1% match (Internet from 22-Jun-2017)
http://eprints.ums.ac.id/29314/12/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf

64 < 1% match (Internet from 15-Jan-2016)
<http://e-journal.uajy.ac.id/4723/>

65 < 1% match (Internet from 11-Oct-2013)
http://eprints.undip.ac.id/23448/1/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DENGAN_LAMA_KERJA_SEBAGAI.pdf

66 < 1% match (Internet from 06-Jun-2014)
http://portfolio.petra.ac.id/user_files/91-022/PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20LOYALITAS%20KERJA.pdf

67 < 1% match (Internet from 21-Jun-2017)
<http://thesis.binus.ac.id/Doc/RingkasanInd/2011-2-00886-MN%20Ringkasan001.pdf>

68 < 1% match (Internet from 11-Jul-2016)
<https://www.scribd.com/doc/283934286/jurnal3-PDF>

69 < 1% match (Internet from 11-Sep-2017)
<http://stikeskusumahusada.ac.id/digilib/files/disk1/22/01-gdl-hestioktav-1054-1-skripsi--p.pdf>

paper text:

JMK,

VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 186–196

31

DOI: 10.9744/jmk.17.2.186–196

ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online

5

MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN Steven

6

Gondokusumo1* dan

Eddy Madiono Sutanto1 Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jalan Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236, Indonesia

35

*Penulis Korespondensi; Email: meng_fa92@yahoo.com

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional. Populasi penelitian berjumlah 214 orang karyawan dengan sampel sebanyak 145 karyawan. Penetapan sampel dengan metode judgement sampling. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan

4

didominasi oleh kepuasan kerja. Pe- ningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan Kata kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional

Abstract This study was conducted to determine the effect of work motivation and job satisfaction on organi- zational commitment. The population amounted to 214 employees and the samples were 145 people. The sampling method was judgment sampling. The analytical method was multiple linear regression. The results indicated that work motivation variable had a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction also had a positive and significant influence on organizational commitment. Work motivation and job satisfaction had the same influence on organizational commitment and job satisfaction dominated. The increase in employee motivation was expected to help the company in increasing employee's job sa- tisfaction that directly affected the commitment of employees.

Keywords: Work motivation, work satisfaction, organizational commitment Pendahuluan

Motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Panggalih & Zulaicha, 2012). **Murti dan Srimulyani (2013), yang melakukan penelitian me- ngenai motivasi kerja pada PDAM di kota Madiun, menemukan bahwa jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka hal itu dapat menjadi suatu motivasi bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka. Karyawan yang me- miliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, ma- ka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi hi harapan organisasi**

(Sutanto & Tania, 2013).

Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja dan motivasi kerja yang perlu untuk menjadi perhatian perusahaan, komitmen organisasional juga menjadi aspek yang penting. Ko- mitmen dianggap sangat penting hingga membuat be- berapa organisasi

memasukkan unsur komitmen sebagai **salah satu syarat** seseorang **59**
untuk memegang jabatan /posisi.

Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi/perusahaan

untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam 15

diri karyawan. Menurut Sutanto dan Tania (2013)

komitmen pada organisasi merupakan **suatu keadaan**, yang mana **23**
seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-
tujuannya, serta berniat memelihara ke- 186 anggotaan dalam organisasi itu.
Karyawan yang

memiliki

komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki 7
kinerja, baik secara individual, kelompok maupun organisasi.
Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan
memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan
organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga
nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif
untuk memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen
organisasional yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia
memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Pentingnya penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap 1
pengembangan komitmen organisasional dalam perusahaan karena
pekerja yang puas akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi secara
keseluruhan.

Mathew and Jones mengatakan bahwa

kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan 3
komitmen organisasional karyawan

(dalam Sutanto & Tania, 2013).

Kepuasan kerja terkadang dikaitkan dengan besar kecilnya suatu gaji. 1
Padahal itu kurang tepat. Bukan besar kecilnya suatu gaji atau tinggi
rendahnya suatu jabatan yang menentukan suatu kepuasan tetapi harus
dilihat dari sudut pandang orang itu sendiri, apakah mereka merasa sudah
cukup puas dengan kondisi yang mereka dapatkan sekarang. Tujuan
penelitian

ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap 37

komitmen **organisasional, pengaruh** kepuasan kerja karyawan **terhadap komitmen organisasional, serta pengaruh**

se- cara serentak dari motivasi dan kepuasan kerja terha- dap komitmen organisasional. Kerangka Pemikiran Penelitian ini dilakukan dengan suatu kerangka pemikiran sebagaimana terlihat dalam Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Sumber: Penggalih dan Zulaicka (2012); Sutanto dan Tania (2013).

Hipotesis Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan ke- rangka pemikiran, maka ditetapkan beberapa hipote- sis penelitian, antara lain H1: motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen or- ganisasional, H2: kepuasan kerja karyawan mempu- nyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasio- nal, H3:

motivasi kerja karyawan **dan kepuasan kerja** karyawan **mempunyai pengaruh** secara serempak **dan** positif **terhadap komitmen organisasional.**

Metode Penelitian Jenis

Penelitian Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatif **yang bertujuan untuk** membuktikan **hubungan**

antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan **variabel dependen yaitu komitmen organisasional** (Sugiyono, 2011). **Populasi** dan Sampel **Penelitian** Populasi dalam penelitian **ini** yaitu **karyawan**

perusahaan yang merupakan pekerja tetap dan ber- jumlah 214 orang. Penelitian ini menggunakan non- probability sampling, yaitu sampel yang dipilih secara arbitrer oleh peneliti. Probabilitas masing-masing ang- gota populasi tidak diketahui dari non-probability sampling (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini digu- nakan

teknik judgement sampling, yaitu memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa ka- rakteristik anggota sampel yang disesuaikan de- ngan maksud penelitian (Kuncoro, 2009).

Dari bebe- rapa kriteria yang telah ditentukan, didapatkan

sampel dalam penelitian ini yaitu **karyawan** perusahaan **yang bekerja di**

toko berjumlah 145 orang. Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja (X1) Definisi operasional motivasi kerja dalam pene- litan ini yaitu dorongan dari dalam diri karyawan un- tuk mencapai

tujuan tertentu. Indikator yang dipakai **untuk mengukur variabel motivasi**

kerja ialah arah pe- rilaku

(direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence). Definisi Operasional **Variabel Kepuasan Kerja**

32

(X2) Definisi operasional kepuasan kerja dalam pene- litian ini yaitu

perasaan positif karyawan **pada suatu pekerjaan**, berupa **dampak atau hasil evaluasi dari ber- bagai aspek pekerjaan tersebut.**

1

Indikator yang dipakai

untuk mengukur variabel kepuasan kerja ialah kepu- asan

31

terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, ke- puasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap pro- mosi, kepuasan terhadap rekan kerja.

1

Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasional (Y) Definisi operasional komitmen organisasional dalam penelitian ini yaitu sikap karyawan yang me- miliki

keinginan tinggi untuk bekerja dan berkorban bagi perusahaan. Indikator yang dipakai **untuk meng- ukur variabel komitmen organisasional**

8

ialah kebang- gaan

terhadap perusahaan, kesediaan untuk berpihak/ berkorban bagi perusahaan, kesetiaan terhadap

8

peru- sahaan. Metode

Pengumpulan Data Penelitian ini menggunakan metode pengumpul- an **data** melalui **kuesioner. Menurut**

57

Kuncoro (2009), kuesioner merupakan daftar pernyataan-pernyataan yang disusun secara tertulis. Responden dalam pene- litian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 145 orang.

Metode Analisis Data Metode analisis data dalam penelitian ini meng- gunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik,

28

serta dengan mengguna- kan

regresi linier berganda, uji F, uji t, dan

63

cross tabulation yang akan menggunakan SPSS for Windows Ver. 13.0. Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran secara mendalam dan obyektif mengenai objek penelitian. Analisis deskriptif menggunakan alat ukur, yaitu mean. Analisis rata-rata/mean digunakan

untuk mengetahui frekuensi rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan pada tiap total variabel maupun pada tiap dimensi dari variabel tersebut.

9

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk

menguji ketepatan item-item pernyataan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Teknik yang digunakan adalah korelasi pearson product moment. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika korelasi product moment pearson menghasilkan nilai signifikansi ($< 0,05$) (Kuncoro, 2009). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kehandalan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian dengan menghasilkan pengukuran yang konsisten. Teknik yang digunakan adalah uji Cronbach's Alpha. Item-item pernyataan dalam angket dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$

2

(Ghozali, 2012).

Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas dilakukan untuk

14

mendeteksi normalitas residual yang dihasilkan model regresi. Regresi yang baik mengasumsikan residual berdistribusi normal (Ghozali, 2012). Uji multikolinieritas

dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Regresi yang baik mengasumsikan tidak ada multikolinieritas

2

(Ghozali, 2012). Uji heteroskedastisitas

dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidakhomogenan ragam antar residual. Regresi yang baik mengasumsikan tidak ada

2

heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Kuncoro, 2009).

26

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak (simultan)

variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas

29

terhadap variabel terikat

(Kuncoro, 2009). Metode cross tabulation dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mengetahui korelasi antar dua variabel (Kuncoro, 2009). Apa- bila

terdapat hubungan antar keduanya, maka terdapat tingkat ketergantungan yang saling mempengaruhi yaitu perubahan variabel yang satu ikut mempengaruhi perubahan pada variabel lain.

24

Analisis Data dan Pembahasan Perusahaan yang dipakai dalam penelitian ini bergerak dalam bidang jual beli perhiasan yang didirikan pada tahun 1975. Perusahaan banyak mengalami hambatan seperti masih kurang terkenalnya produk perusahaan dan banyaknya pesaing yang sudah ter- nama. Oleh

karena masih belum terkenal, maka perlu adanya usaha yang keras dalam mendapatkan kepercayaan dari konsumen.

1

Perusahaan ini memiliki competitive advantage dengan memiliki relasi yang cukup baik dengan pabrik-pabrik perhiasan, sehingga perusahaan ini sering mengadakan pameran dengan dukungan pabrik-pabrik ternama. Keuntungan yang nyata dari kerja sama ini adalah perusahaan ini memiliki lebih banyak model perhiasan yang cukup unik dan dapat dibilang masih belum ada di pasaran. Produk yang dijual oleh perusahaan ini beragam, seperti emas batang, emas 70 karat, emas 75 karat hingga perhiasan yang tidak umum di pasaran (antik). Perusahaan ini juga menerima request order dari konsumen yang ingin membuat bentuk perhiasan sesuai selera konsumen. Sampai saat ini perusahaan ini memiliki satu kantor administrasi dan 11 kantor penjualan yang berada di kota Surabaya. Dalam penelitian ini

dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel, sehingga data yang dihasilkan akurat. Tabel 1 Uji Validitas Variabel Item Nilai

18

Korelasi Sig. Keterangan Motivasi Kerja

(X1) X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11

22

0,635 0,000 0,572 0,000 0,694 0,000 0,523 0,000 0,675 0,000 0,680 0,000 0,685 0,000 0,743 0,000 0,613 0,000 0,649 0,000 0,597 0,000

valid Kepuasan Kerja (X2) X2.

40

1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 0,589

0,000 valid 0,428 0,000 valid 0,747 0,000 valid 0,540 0,000 valid 0,680 0,000 valid 0,631 0,000 valid 0,621 0,000 valid 0,534 0,000 valid 0,651 0,000 valid 0,644 0,000 valid 0,722 0,000 valid

13

Komitmen Y1 Organisasional (Y) Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 0,702 0,000 0,664 0,000 0,531 0,000 0,724 0,000 0,626 0,000 0,756 0,000

valid valid valid valid valid valid Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas 42

dari seluruh variabel memiliki nilai signifikansi korelasi Pearson product moment <

0,05, sehingga item-item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid. 54

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian dengan menghasilkan pengukuran yang konsisten. Teknik yang digunakan adalah uji Cronbach's Alpha. Item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. 2

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel Cronbach's Alpha Keterangan Motivasi Kerja (X1) 3
Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional (Y) 0,855 0,6 reliabel 0,834
0,6 reliabel

0,738 0,6 reliabel Tabel

2 menunjukkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan 1

komitmen organisasional memiliki

nilai Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga item-item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel. 1

Pada analisis deskriptif akan dijelaskan gambaran profil responden penelitian serta jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Tabel 3 Deskriptif Profil Responden Berdasarkan 11

Usia Usia Frekuensi Persentase (%) 21–30 tahun 31–40 tahun 41–50 tahun 51–60 tahun 39

42 73 29 1 29,0 50,3 20,0 0,7 Total 145

100,0 Berdasarkan Tabel 3 diketahui mayoritas responden adalah karyawan berusia 11

31–40 tahun yaitu 73 orang (50,3%),

karyawan berusia 21–30 tahun ada 42 orang (29%), karyawan berusia 41–50 tahun 19

ada 29 orang (20%), sedangkan karyawan berusia 51–60 tahun hanya 1 orang (0,7%). Hasil ini

memberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah berusia 31–40 tahun dengan total 12

responden sebanyak 73 orang. Tabel 4 Deskriptif

Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja Lama Kerja Frekuensi Persentase (%) 5–10 tahun 51

11–15 tahun 16–20 tahun 119 23 3 82,1 15,9 2,1 Total 145

100,0 Berdasarkan Tabel 4 diketahui mayoritas responden adalah karyawan 11

yang memiliki lama kerja 5–10 tahun yaitu 119 orang (82,1%), karyawan yang memiliki lama kerja 11–15 tahun ada 23 orang (15,9%), sedangkan karyawan yang memiliki lama kerja 16–20 tahun hanya tiga orang (2,1%).

Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang memiliki lama kerja 5–10 tahun dengan total responden sebanyak 119 orang. 16

Deskriptif jawaban responden dilakukan dengan nya mean jawaban responden 11

dikategorikan sesuai menghitung mean jawaban responden dan selanjutnya dengan kriteria yang ditetapkan. Tabel 5

Deskriptif Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja Item Pernyataan Frekuensi X1 .1 1

Saya tidak pernah bolos bekerja X1.2 Saya taat

pada peraturan kerja dalam organisasi X1 .3 Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja 25

Arah Perilaku (Direction of Behavior) STS TS 32 63 3 51 0 16 N S 33 16 77 12 80 42 Mean SS 1 2,25 2 2,72 7 3,28 2,75 Ket. Rendah Rendah Tinggi Rendah X1.4 Saya serius dalam bekerja X1.5 Saya efisien dalam bekerja X1.6 Saya efektif dalam bekerja X1.7 Saya terampil dalam bekerja Tingkat Usaha (Level of Effort) 3 1 1 0 45 15 18 20 68 27 87 38 90 31 80 36 2 2,86 4 3,20 5 3,14 9 3,23 3,11 Rendah Tinggi Tinggi Tinggi X1.8 Saya pantang menyerah atau tidak mudah putus asa X1.9 Saya

memiliki kegigihan dalam bekerja walau pun keadaan lingkungan kurang mendukung 25

X1.10 Saya memiliki inisiatif untuk memecahkan masalah X1.11 Saya memiliki konsistensi yang tinggi dalam bekerja (endurance) 0 2 1 2 17 82 36 10 3,27 Tinggi 37 82 21 3 2,90 Rendah 19 89 26 10 3,17 Tinggi 33 86 24 0 2,91 Rendah Tingkat Kegigihan (Level of Persistence) 3,06 Tinggi Motivasi Kerja (X1) 2,97 Rendah Tabel 6

Deskriptif Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja Item
Pernyataan Frekuensi STS TS N S SS Mean Ket.

12

X2.1 Gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan sebanding dengan apa yang saya kerjakan X2.2 Gaji atau upah diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan 6 45 77 0 5 49 16 1 90 1 2,73 Rendah 3,60 Tinggi Kepuasan Terhadap Gaji 3,17 Tinggi X2.3 Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dari awal hingga akhir X2.4 Perusahaan memberikan bagian-bagian pekerjaan yang dapat dipahami atau diselesaikan X2.5 Perusahaan membuat saya merasa memiliki kontribusi terhadap pekerjaan yang diselesaikan 1 10 4 18 39 51 86 39 1 3,14 Tinggi 78 17 1 2,72 Rendah 53 32 5 2,88 Rendah Kepuasan Terhadap Pekerjaan 2,92 Rendah motivasi, agar saya terpacu untuk mengerjakan tugasnya dengan baik X2.7 Atasan memperbolehkan saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan 16 53 11 36 62 13 69 22 1 2,52 7 2,85 Rendah Rendah Kepuasan Terhadap Pengawasan 2,68 Rendah X2.8 Saya memiliki kesempatan besar untuk 4 memperoleh peningkatan karier/promosi X2.9

Adanya syarat dan prosedur promosi yang jelas 5 Kepuasan

1

Terhadap Promosi 34 40 79 28 0 2,90 Rendah 77 21 2 2,83 Rendah 2,87 Rendah X2.10 Adanya komunikasi yang baik dengan sesama 2 rekan kerja X2.11 Adanya dukungan dari rekan kerja 2 Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 19 86 12 94 34 4 35 2 3,13 3,16 3,14 Tinggi Tinggi Tinggi Kepuasan Kerja (X2) 2,96 Rendah Tabel 7

Deskriptif Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Organisasional
Item Pernyataan Frekuensi STS TS N S SS Mean Ket. Y1

12

Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan 4 28 77 29 7 3,05 Tinggi Y2 Saya merasa nyaman dengan nilai-nilai organisasi 12 37 59 35 2 2,85 Rendah Kebanggaan Terhadap Perusahaan 2,95 Rendah Y3 Saya menerima dan melakukan semua peraturan yang berlaku di perusahaan Y4 Saya melaksanakan setiap tugas yang diberikan Kesediaan Untuk Berpihak/Berkorban Bagi Perusahaan 24 49 3 39 45 22 59 42 5 2,55 2 3,01 2,78 Rendah Tinggi Rendah Y5 Saya ingin terus menjadi bagian dari perusahaan 4 33 74 28 6 2,99 Rendah Y6 Saya merasa bahwa nilai-nilai yang ada dalam 1 38 75 24 7 2,99 Rendah organisasi sesuai dengan apa yang diyakini Kesetiaan Terhadap Perusahaan 2,99 Rendah Komitmen Organisasional (Y) 2,91 Rendah Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan yang menjadi responden penelitian tergolong rendah dengan mean jawaban sebesar 2,97. Motivasi kerja paling rendah adalah dalam hal arah perilaku (direction of behavior)

dengan mean jawaban sebesar 2,75, sedangkan motivasi kerja paling

1

tinggi adalah dalam hal

tingkat usaha (level of effort) dengan mean jawaban sebesar 3,11. Rendahnya arah perilaku pada karyawan perusahaan ini dapat menimbulkan motivasi kerja yang rendah pula karena karyawan merasa kurang termotivasi akan cenderung melakukan hal-hal yang kurang diinginkan. Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan yang menjadi responden penelitian tergolong rendah dengan mean jawaban sebesar 2,96. Kepuasan kerja paling rendah adalah dalam hal kepuasan terhadap pengawasan dengan

mean jawaban sebesar 2,68 sedangkan kepuasan kerja paling tinggi

1

adalah dalam hal

kepuasan terhad- dap gaji dengan mean jawaban sebesar 3,17. Hal ini terjadi karena adanya pengawasan yang terbilang sa- ngat ketat daripada atasan perusahaan terhadap karya- wan perusahaan mengenai perubahan sistem yang le- bih ketat dan adanya perubahan jam masuk karyawan, sehingga karyawan perusahaan merasa kurang puas dengan semua perubahan peraturan tersebut. Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa secara kese- luruhan komitmen organisasional karyawan perusa- haan yang menjadi responden penelitian tergolong rendah dengan mean jawaban sebesar 2,91. Komit- men organisasional paling rendah adalah dalam hal kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan dengan mean jawaban sebesar 2,78, sedangkan ko- mitmen organisasional

paling tinggi adalah dalam hal kesetiaan terhadap perusahaan dengan mean jawaban sebesar

66

2,99. Dari hasil tersebut

dapat disimpulkan apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan rendah, maka komitmen organisasional

15

juga cende- rung akan rendah pula.

Pendeteksian normalitas residual dilakukan de- ngan normal probability plot. Jika titik-titik

1

pada nor- mal probability plot

terkumpul di sekitar garis lurus, maka disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dengan normal probability plot, selanjutnya diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov. Jika nilai signifikansi uji kol- mogorov smirnov > 0,05 ($\alpha=5\%$), maka residual mo- del regresi berdistribusi normal.

1

Gambar 2. Uji Normalitas dengan Normal Probabili- ty

Plot Dari Gambar 2 diketahui bahwa titik-titik ter- kumpul di sekitar garis lurus, sehingga disimpulkan residual model regresi mengikuti distribusi normal.

27

Tabel 8

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov Unstandardized Residual Kolmogorov Smirnov Z 0,843 Nilai Signifikansi 0,

9

475 Tabel 8

menunjukkan bahwa besarnya nilai sig- nifikan uji kolmogorov smirnov sebesar 0,475 > 0,05,

2

maka dapat disimpulkan residual model regresi ber- distribusi normal.

Multikolinieritas menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Analisis regresi mengasumsikan tidak ada multikolinieritas dalam model. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas. Tabel 9 Uji Multikolinieritas Variabel Tolerance VIF Motivasi Kerja

3

(X1) 0,477 2,096 Kepuasan Kerja (X2) 0,477 2,096 Tabel 9

menunjukkan nilai tolerance variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja keduanya > 0,1. Demikian pula VIF keduanya < 10, sehingga disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi. Uji

2

heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidakhomogenan ragam antar residual. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan scatterplot

45

dan korelasi rank spearman.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi rank spearman. Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3

dengan Scatter Plot Gambar 3 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas dengan Korelasi Rank

2

Spearman

Variabel Korelasi Rank Spearman Sig. Motivasi Kerja (X1) 0,041 0,620 Kepuasan Kerja (X2) 0,031 0,

9

Tabel 10

menunjukkan nilai signifikansi korelasi rank spearman variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja keduanya > 0,05,

2

maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Dari nilai unstandardized coefficient (B) yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

12

$Y = 0,067 + 0,386 X1 + 0,570 X2$ Nilai konstanta sebesar 0,067, artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (tidak memberikan pengaruh), maka

2

komitmen organi- sasional perusahaan

adalah sebesar 0,067. Hal ini berarti meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh, 2

komitmen organisasional per-

usahaan tetap ada karena adanya pengaruh faktor lain selain motivasi kerja dan kepuasan kerja. 36

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,386, artinya jika motivasi kerja berubah satu satuan, maka komitmen organisasional akan berubah sebesar 0,386 dengan anggapan kepuasan kerja tetap (konstan). Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara motivasi kerja dan komitmen organisasional, artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka 10

komitmen organisasional perusahaan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,570 artinya jika kepuasan kerja 58

terjadi kenaikan, maka komitmen organisasional

akan berubah sebesar 0,570 dengan anggapan motivasi kerja tetap (konstan). Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka 10

komitmen organisasional perusahaan akan mengalami peningkatan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F seperti pada Tabel 11. Tabel 11 Uji F 17

Model Sum of Mean Squares df Square F hitung Sig. Regression Residual Total 9

25,325 23,670 48,995 2 12,663 75,964 0,000 142 0,167 144

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 21

75,964 > F tabel 3,060 (df1=2, df2=142,

$\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan **disimpulkan** motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap

2

komitmen organisasional perusahaan. Tabel 12 Koefisien Determinasi R^2 0,850 0,517 Berdasarkan Tabel 12 diketahui koefisien determinasi

(R Square) yang diperoleh sebesar 0,517 menunjukkan bahwa kemampuan motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi perubahan

21

komitmen organisasional perusahaan adalah sebesar 51,7% dan sisanya 48,3% dijelaskan oleh faktor lain.

62

Berdasarkan hasil ini H_3 yang menduga

motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh secara serempak dan positif terhadap komitmen

3

organisasional dapat diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

41

Hasil uji t adalah sebagai berikut: Tabel 13 Uji t Variabel Bebas B Std. Beta t Sig. Error hitung Konstanta 0,067 0,233 0,288 0,

19

774 Motivasi Kerja (X1) 0,386 0,103 0,317 3,756 0,000 Kepuasan Kerja (X2) 0,570 0,106 0,455 5,394 0,000 Uji t pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional menghasilkan

t hitung sebesar 3,756 > t tabel 1,656 ($df=142$, $\alpha=0,05$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka

2

H_0 ditolak dan diputuskan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil ini H_1 yang menduga

47

motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menghasilkan

t hitung sebesar 5,394 > t tabel 1,656 ($df=142$, $\alpha=0,05$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka

2

H_0 ditolak dan diputuskan

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil ini H2 yang menduga **kepuasan kerja karyawan** 46

memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Tabel 14 Koefisien Determinasi Parsial Variabel r² Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) 0,301 0,412 0,090 0,170

Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r²) pada Tabel 14 di antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap 1

komitmen organisasional

adalah kepuasan kerja dengan nilai r² lebih besar yaitu 0,17 atau 1

17%. Analisis crosstab dilakukan untuk mengetahui profil responden dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Hasil crosstab dijelaskan pada Tabel 15, Tabel 15 Crosstab antara Profil Responden dengan Motivasi Kerja Motivasi

Kerja Profil Responden Rendah Tinggi Total F % F % F 17

% Usia Lama Bekerja

20–30 tahun 31–40 tahun 41–50 tahun 51–60 tahun 5–10 tahun 11–15 tahun 16–20 tahun 34

19 45,2 23 54,8 42 100 42 57,5 31 42,5 73 100 22 75,9 7 24,1 29 100 0 0 1 100 1 100 62 52,1 57 47,9 119 100 18 78,3 5 21,7 23 100 3 100 0 0 3 100 Tabel 15 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang paling rendah terdapat pada karyawan yang ber- usia 41–50 tahun dengan lama bekerja 16–20 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja antara 16–20 tahun mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama dan telah memahami berbagai situasi yang ada di tempat bekerja. Motivasi kerja yang paling tinggi terdapat pada karyawan yang berusia 51–60 tahun dengan lama bekerja 5–10 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan pada usia ini belum memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak, sehingga motivasi kerjanya tinggi. Tabel 16 Crosstab Antara Profil Responden dengan Kepuasan Kerja Kepuasan

Kerja Profil Responden Rendah Tinggi Total F % F % F 17

%

Usia 20–30 tahun 31–40 tahun 41–50 tahun 51–60 tahun 20

Lama 5

–10 tahun Bekerja 11–15 tahun 16–20 tahun 30

19 45,2 23 54,8 42 100 40 54,8 33 45,2 73 100 18 62,1 11 37,9 29 100 0 0 1 100 1 100 60 50,4 59 49,6 119 100 14 60,9 9 39,1 23 100 3 100 0 0 3 100 Tabel 16 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang paling rendah terdapat pada karyawan yang ber- usia 41–50 tahun dengan lama bekerja 16–20 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja antara 16–20 tahun sudah merasakan perubahan yang terjadi pada perusahaan dan perubahan tersebut ber- sifat sepihak atau hanya menguntungkan perusahaan.

Kepuasan kerja yang paling tinggi terdapat pada karyawan yang berusia 51–60 tahun dengan lama bekerja 5–10 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak, sehingga kepuasannya tinggi. Tabel 17 Crosstab Antara Profil Responden dengan Komitmen Organisasional Komitmen Organisasional Profil Responden Rendah Tinggi Total F % F % F %

Usia 20–30 tahun 31–40 tahun 41–50 tahun 51–60 tahun

20

Lama 5

–10 tahun Bekerja 11–15 tahun 16–20 tahun 21

30

50,2 21 50,0 42 100 41 56,2 32 43,8 73 100 17 58,6 12 41,4 29 100 0 0 1 100 1 100 66 55,5 53 44,5 119 100 12 52,2 11 47,8 23 100 1 33,3 2 66,7 3 100 Tabel 17 menunjukkan bahwa komitmen yang paling rendah terdapat pada karyawan yang berusia 41–50 tahun dengan lama bekerja 5–10 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan pada usia 41–50 telah dibuktikan pada Tabel 16 dan 17 tidak memiliki motivasi dan kepuasan dalam bekerja yang tinggi. Lama bekerja 5–10 tahun juga belum cukup memiliki komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang paling tinggi terdapat pada karyawan yang berusia 51–60 tahun dengan lama bekerja 16–20 tahun. Hal ini dibuktikan pada Tabel 16 dan 17. Usia 51–60 tahun memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang paling tinggi dan telah bekerja cukup lama, sehingga memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Muhadi (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

14

komitmen organisasional. Mendukung penelitian Buraidah dan Waluyo (2002) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh

terhadap komitmen organisasional, serta mendukung penelitian Sutanto dan Tania (2013) yang telah menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja

3

secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

3

Penelitian lain yang telah didukung oleh penelitian ini yaitu penelitian

Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya ialah oleh

38

Kartika dan Kaihatu (2010)

yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga penelitian

52

Subyantor (2009) yang mengatakan

bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap

56

kepu- asan **kerja, penelitian**

Sudiro (2008) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional, dan juga penelitian Sumarto (2009) yang mengatakan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja ternyata diikuti oleh semakin tinggi komitmen

60

organisasional. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

14

Nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional

sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).

55

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,386 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama (H1) penelitian ini

16

dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,

49

570

menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan

15

perusahaan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua (H2) penelitian ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai signifikansi

pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

3

se- besar

0,000 kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan

43

kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Terdapat faktor lain sebesar 48,3% yang mempengaruhi komitmen organisasional

karyawan perusahaan selain motivasi kerja dan kepuasan kerja. Daftar

Referensi Brahmasari, I. & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh

67

motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 124–135. Buraidah & Waluyo, L. E. M. (2002). Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 124–135.

dan motivasi kerja terhadap komitmen

68

organisasi di organisasi pendidikan islam x. Diakses 23 Agustus 2012 dari <http://www.Papers.gunadarma.ac.id/index.php/mpsi/.../15003>.

Ghozali, I. (2012). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.

33

Kartika, E. W. & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis

61

pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1), 100–112.

Kuncoro, M. (2009). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi. Jogjakarta: Erlangga. Muhadi (2007). Analisis pengaruh

44

kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Murti, H. & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh

1

motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 10–17.

Panggalih, B. & Zulaicha, R. (2012). Pengaruh

1

kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Telkom Tegal. Performance, 16(2), 1–15. Subyantoro, A.

(2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik

69

organisasi dan kepuasan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(1), 11–19. Sudiro, A. (2008).

Pengaruh komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen, 7(1), 86–92.

Sugiyono (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d. Bandung: Alfabeta.

50

Sumarto. 2009. Meningkatkan komitmen dan kepuasan untuk menurunkan niat keluar. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11(2), 116–125. Sutanto, E. M.

8

& Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Dai Knife di Surabaya. Agora, 1(3), 1–9.

Gondokusumo: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan 187

48

188

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 186–196 Gondokusumo: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan

6

189 190

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 186–196 Gondokusumo: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan

6

191 192

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 186–196 Gondokusumo: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan

6

193 194

JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 186–196 Gondokusumo: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan

6

195